



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

**TESIS**

**“SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DEL  
MINISTERIO PÚBLICO SEDE DISTRITO FISCAL MOQUEGUA  
2019”**

**PRESENTADO POR:**

**BCH. JUAN JOSÉ QUEVEDO PAZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TACNA – PERÚ  
2019**

## **DEDICATORIA**

**A mi esposa Lily, a mis hijos Carlos y Lucia, mis adorables nietos Luciana y Gaelito, a mi nuera Maribel, quienes confiaron en mí; anhelo que al fin se hizo hecho realidad, me siento orgulloso de ello, más vale tarde que nunca; este proceso ha sido duro, por todos los problemas presentados, pero siempre me señalaron, que hay que seguir adelante.**

**Quiero también dedicar este trabajo, a mis compañeros de labores, entre ellos, a Joe, Mary, Luz, Flor, Guido, Karina, Erika, entre otros, por estar alentándome cada día, en los momentos tan difíciles que he vivido y la verdad por el aliento positivo, que han demostrado; también dedicar mi esfuerzo a una gran persona, toda una profesional, excelente dama, me refiero a la Dra. Katia Guillen, quien siempre me alentó, mi estímulo a culminar mi carrera, ha no sentirme solo, esas acciones vale mucho, más que palabras; a todos ellos siempre los voy a llevar en mi ser y por el tiempo que me quede.**

## **AGRADECIMIENTO**

**Mi agradecimiento profundo, a mi Dios, a la Virgen del Carmen, a la Virgen de Chapi, Señor de los Milagros, que sirva para las futuras generaciones.**

**De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Alas Peruanas, que me permitió, con sus enseñanzas, el crecimiento en esta noble profesión, la de Administrador de Empresas y Negocios Internacionales.**

**Hay una frase motivadora, que merece ser escrita y escuchada.**

***“El miedo al fracaso, el orgullo, lo que piensan de ti, todo. Todo se desvanece ante la muerte. No tienes razón para no perseguir tus anhelos. No te rindas.”***

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación, titulado “Sistema de Control Interno y sus efectos en la Gestión Administrativa del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua”, se ha desarrollado durante el mes de enero del 2019, el cual tuvo como objetivo: Analizar el Sistema de Control Interno, en la gestión del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas a los funcionarios y servidores. La metodología empleada fue: a) selección de instrumentos encuesta de percepción y construcción del cuestionario de verificación de normas; b) validación de los instrumentos descritos; c) realización de prueba piloto de los instrumentos; d) ejecución y desarrollo del estudio; y, e) análisis de datos. Los métodos utilizados fueron de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente investigación, que corresponde a la observación, el análisis de contenido y para el contraste de la primera, segunda, tercera y cuarta hipótesis, una prueba de Chi cuadrado, por las características del estudio. Finalmente como resultado de la contrastación de las hipótesis se concluye que el nivel de evaluación de las normas de Control Interno, están asociados a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades, en consecuencia el cumplimiento total de las normas no son eficaces y por ende sus actividades no son efectivas; obteniéndose una perspectiva clara de la situación actual del Sistema de Control Interno, pudiéndose detectar deficiencias y proponer mejoras significativas para posteriormente dar las conclusiones y plantear sugerencias a manera de recomendaciones.

## **PALABRAS CLAVES**

Control Interno, componentes de control, normas de control.

## **ABSTRACT**

The present research work, entitled "Internal control system and its effects on the Administrative Management of the Public Prosecutor's Office of the Moquegua fiscal district", was developed during the month of January 2019, which aimed to: Evaluate the Control System Internal, in the management of the Public Prosecutor's Office Moquegua fiscal district, through tests of compliance with standards, review of management documents, application of surveys to officials and servers. The methodology used was: a) selection of survey instruments for perception and construction of the standards verification questionnaire; b) validation of the described instruments; c) pilot test of the instruments; d) execution and development of the study; and, e) data analysis. The methods used were according to the nature of the qualitative variables of the present investigation, which corresponds to the observation, content analysis and for the contrast of the first, second, third and fourth hypothesis, a Chi-square test, by the characteristics of the study. Finally, as a result of the testing of the hypotheses, it is concluded that the level of evaluation of the internal control standards is associated with the levels of compliance of the Internal Control System in the management of the activities, consequently the total compliance of the standards they are not effective and therefore their activities are not effective; Obtaining a clear perspective of the current situation of the Internal Control System, being able to detect deficiencies and propose significant improvements to later give the conclusions and make suggestions as recommendations.

## **KEYWORDS**

Internal control, control components, control standards.

## ÍNDICE

TÍTULO .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	01
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del problema .....	03
1.2. Formulación del problema .....	06
1.3. Objetivos de la investigación .....	07
1.3.1. Objetivo General .....	07
1.3.2. Objetivos específicos .....	07
1.4. Justificación del estudio .....	08
1.5. Limitaciones de la investigación .....	11
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación .....	12
2.2. Bases teóricas .....	17
2.3. Definición de términos .....	31
2.4. Hipótesis .....	34
2.4.1. Hipótesis general .....	34

2.4.2.	Hipótesis específicas .....	34
2.5.	Variables .....	35
2.5.1.	Definición conceptual de la variable .....	35
2.5.2.	Definición operacional de la variable .....	36
2.5.3.	Operacionalización de la variable .....	37
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>		
3.1.	Tipo y nivel de investigación .....	38
3.2.	Descripción del ámbito de investigación .....	39
3.3.	Población y muestra .....	39
3.4.	Técnicas e instrumentos para recolección de datos .....	41
3.5.	Validez y confiabilidad del instrumento .....	45
3.6.	Plan de recolección y procesamiento de datos .....	45
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b> .....		47
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b> .....		80
<b>CONCLUSIONES</b> .....		89
<b>RECOMENDACIONES</b> .....		91
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....		93
<b>ANEXOS</b> .....		96

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pg.
Tabla 01: Población .....	40
Tabla 02: Normas Internas de control Implementadas del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua .....	50
Tabla 03: Resultado de evaluación de percepción de trabajadores respecto a las normas de Control Interno .....	52
Tabla 04: Debilidades y fortalezas por componente del Ministerio Público.....	55
Figura 01: Normas y procedimientos propuestos a implementar en el Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua .....	57
Tabla 05: Propuesta de normas y/o procedimientos identificados por componente de Control Interno a implementar en del Ministerio Público.....	60
Tabla 06: Datos de la emisión de normas internas de control en las actividades	62
Tabla 07: Pruebas de chi-cuadrado de la emisión de normas internas de control en actividades .....	64
Tabla 08: Pruebas de chi-cuadrado de la percepción de los trabajadores respecto de las normas de Control Interno para sector público.....	67
Tabla 09: Análisis de debilidades y fortalezas por norma de Control Interno en las actividades .....	70
Tabla 10: Pruebas de chi-cuadrado de debilidades y fortalezas por componente y actividades .....	72
Tabla 11: Propuesta de normas y actividades a ser implementados dentro del marco del sistema de Control Interno .....	74

Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de normas y actividades a ser implementados dentro del marco del sistema de Control Interno .....	76
Tabla 13: Relación del nivel de evaluación de las normas de Control Interno y los niveles de cumplimiento .....	78
Tabla 14: Pruebas de relación entre evaluación de las NIC y cumplimiento de los componentes de CI .....	80
Tabla 15: Estadístico de fiabilidad de la encuesta de percepción y cuestionario de verificación de normas .....	83

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se ha realizado con el fin de mejorar el Sistema de Control Interno y sus efectos en la Gestión Administrativa del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua; el contenido de esta investigación y su propósito general, consiste en: Analizar el Sistema de Control Interno, en la gestión del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas a los funcionarios y servidores, su relevancia y aporte al conocimiento radican en evaluar sus efectos y proponer a los órganos de carácter público un instrumento idóneo que permita implementar el Sistema de Control Interno, ya que las normas de Control Interno representan un instrumento indispensable para toda institución pública y su personal, ya que les permite cumplir con sus tareas de una forma objetiva, por ende, apegadas al principio de legalidad, fundamento que prevalece en el ejercicio de la función pública.

Con la finalidad de cumplir los objetivos planteados en el presente trabajo, dicha investigación se encuentra estructurada en capítulos que a manera de síntesis se desarrollan de la siguiente forma:

Inicialmente se presenta el Capítulo I que contempla, el problema de investigación, la formulación de problemas, los objetivos de la investigación y, por ende, la justificación del

estudio y las limitaciones de la investigación. En el Capítulo II, contiene el marco teórico, en el cual se incluyen contenidos relevantes que sustentan la investigación, tales como: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales, así como las bases teóricas, definición de términos, la formulación de hipótesis, y finalmente la determinación de variables.

En el Capítulo III, con el tipo y nivel de investigación establecido, el cual sustenta la estructuración y descripción de la metodología empleada en esta investigación, así como la población y muestra del estudio; establecido la observación, la entrevista y el cuestionario como principales técnicas e instrumentos para la recolección de datos; con lo cual el subsiguiente desarrollo de la investigación depende del procesamiento y análisis de datos producto generado por esta técnica e instrumento investigativo, para el logro de los objetivos planteados.

Por su parte el Capítulo IV, que corresponde a la presentación y análisis de los resultados, el cual contiene los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, que responde a una especificidad metodológica tal, que el uso de listas de cotejo y de observación, denotan buena parte del reflejo tabulado de la información. Y en el CAPÍTULO V que corresponde a las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo de investigación, con los cuales se logran los objetivos de la investigación. Se incluye las referencias bibliográficas que soportan el marco teórico y los anexos donde se detallan los resultados de la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

La gestión de toda organización dentro del mundo globalizado, requiere de un eficiente Sistema de Control Interno que permita alcanzar los objetivos planteados en forma eficaz y con un correcto empleo de las normas internas basado en el nivel de emisión, percepción, resultados y procedimientos.

El Ministerio Público de las diferentes sedes en el Perú son organizaciones del Sector Público Nacional, regidas por la Constitución Política del Estado, y demás normas reglamentarias, que representan al Ministerio Público con fines y objetivos orientados a la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos, la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, interés social, administrativo, políticas integrales y actuando con transparencia en el uso de los recursos que administra.

El Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, es una entidad del sector público, que está obligada a cumplir con las normas de control interno establecido

en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, que en su artículo 7° establece, “El funcionamiento del Control Interno es continuo, dinámico y alcanza a la totalidad de la Organización, desarrollándose en forma previa, simultánea y posterior” (Ley N° 27785, 2002), así mismo para implementar el Sistema de Control Interno en el Sector Público Nacional se ha emitido la Ley de Control Interno de las entidades del Estado, donde se define el Control Interno en entidades del Estado, sus objetivos y responsabilidades (Ley N° 28716, 2006).

El Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, tiene una estructura organizacional, siendo responsable y encargado de planificar, organizar, ejecutar y controlar todos los procesos técnicos del sistema de personal con la finalidad de contribuir a la consecución de los fines institucionales, a través de estrategias, políticas, funciones, sistemas y procedimientos productivos en materia de administración, favoreciendo el bienestar y desarrollo personal como profesional de los servidores del sector público, en un marco de relaciones de trabajo formal e informal, respetuosa, justa, digna, significativa y gratificante, considerando que las normas de Control Interno para el sector público exigen que la entidad pública, elabore, implemente, normas y procedimientos que contribuyan al ordenamiento y a la prestación del servicio en forma eficaz y eficiente, al cumplimiento de las normas nacionales que le son aplicables.

En este contexto, la Contraloría General de la República emitió una resolución, donde se aprueban las Normas de Control Interno de cumplimiento obligatorio para el Sector Público (Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, 2006).

Posteriormente, la CGR, a fin de facilitar e impulsar para que las entidades del Estado cumplan con la implementación del Sistema de Control Interno, emite otra resolución, donde aprueba la “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, el mismo que se constituye en una herramienta que guía el proceso de implementación, estableciendo las siguientes etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, dentro del enfoque de mejora continua (Resolución de Contraloría General N°458-2008-CG, 2008). Sin embargo de acuerdo con entrevistas con el personal del Ministerio Público sede distrito Fiscal Moquegua, no ha elaborado el diagnóstico de situación del Control Interno, donde se determinó la existencia de serias deficiencias en los procedimientos de Control Interno ya que la filosofía y estilo de la dirección, respecto a las conductas y actitudes que deben caracterizar a los funcionarios y servidores, la transparencia en la toma de decisiones, con una conducta orientada hacia los valores y la ética, así como una clara determinación hacia la medición objetiva del desempeño de las actividades de la subgerencia, de modo que los mecanismos, aspectos, procesos, actividades y tareas deficientes no son detectados oportunamente dificultando la retroalimentación permanente para la mejora continua, por ende el desempeño del personal del Ministerio Público, ante esta situación es imprescindible que el personal del Ministerio Público tenga los conocimientos e información necesaria para desarrollar sus funciones, como la prestación de servicios a los usuarios de manera eficiente y por ende también tenga mayores niveles de satisfacción personal en sus miembros, con lo que se logrará alcanzar los objetivos, metas y desarrollo de la comunidad.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es el nivel de evaluación en la gestión de las normas internas del Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de emisión de las normas internas del Sistema de Control Interno del Ministerio Público?
- ¿Cuál es la percepción de los funcionarios y servidores en cuanto al desarrollo de los componentes de Control Interno implementados?
- ¿Cuáles son los resultados en cuanto al análisis de debilidades y fortalezas desarrollado por los funcionarios y servidores del Ministerio Público?
- ¿Qué normas y procedimientos de los componentes de Control Interno deben mejorarse, para impulsar la eficiencia de las operaciones del Ministerio Público?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar el Sistema de Control Interno, en la gestión del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Conocer el nivel de emisión de normas internas de control aplicadas al área de personal, a través de la verificación de normas y determinar su nivel de implementación y aplicación.
- Determinar el nivel de desarrollo de los componentes del Control Interno en cuanto a la percepción de los funcionarios y servidores del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, a través de la aplicación del cuestionario de Control Interno.
- Determinar los resultados del análisis de debilidades y fortalezas desarrolladas por los funcionarios y servidores del Ministerio Público.
- Proponer las acciones de mejora y/o modificación de normas internas, procedimientos y registros en general relacionados al cumplimiento del sistema de Control Interno, aplicable al área de personal.

## **1.4. Justificación del estudio**

### **1.4.1. Importancia de la investigación**

La presente investigación constituye un aporte importante que les permitirá conocer tanto al personal del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, el estado de situación real en cuanto a la implementación del sistema de Control Interno, que funciona en las distintas áreas, los cuales limitan y dificultan su grado de desarrollo. Las normas y procedimientos de Control Interno propuestos para la subgerencia en estudio les permitirán mejorar la eficacia en las actividades y servicios que brindan.

#### **Justificación teórica:**

Esta investigación permite Analizar el Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito Moquegua.

En el ámbito teórico, existen pocos estudios e investigaciones que abordan en forma integral sobre sistema de control y sus efectos en la gestión del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua. La falta de un estudio actualizado, amerita un trabajo de investigación profundo que reconozca la importancia de la evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito Moquegua.

Finalmente, este estudio tiene mucha utilidad y aportará elementos significativos al personal del Ministerio Público sede distrito fiscal

Moquegua; orientándolos de una forma adecuada a las actividades para impulsar la eficiencia de las operaciones del Ministerio Público, que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores; ya que el éxito laboral se enfoca a la calidad profesional como personal.

**Justificación práctica:**

En el aspecto práctico, es necesario contribuir con la funcionalidad que realiza el personal del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua para una recolección de información real y verídica, a fin de que con las conclusiones y apreciaciones obtenidas del presente trabajo de investigación basadas a las herramientas validadas y confiables para la recolección de datos, se contribuya a impulsar la eficiencia de las operaciones del Ministerio Público.

**Justificación metodológica:**

En el aspecto técnico, existe un desconocimiento de los problemas de desarrollo de un eficiente desempeño laboral, deficiente capacitación y actualización sobre sistema de Control Interno y sus efectos en la gestión pública. En este contexto, es oportuno conocer la aplicación de los procedimientos, las estrategias, los objetivos y las acciones de evaluación del Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, que sirvan al personal a un esmero de desarrollo y crecimiento bajo un buen clima institucional.

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

La viabilidad de la presente investigación, es de factibilidad alta, ya que se dispone de los recursos financieros, materiales y humanos garantizados por el investigador, que es el más interesado en que se desarrolle el trabajo planteado.

Referente a los recursos financieros, ellos serán asumidos íntegramente y exclusivamente por el autor de la tesis, los cuales tienen disponibilidad inmediata.

Los recursos materiales necesarios, como papel bond, lapiceros, fóliders, memoria portátil, baja lenguas y otros, asimismo los servicios de tipeo e impresión, equipo de cómputo, internet, movilidad, telefonía; todos ellos están asegurados y de disponibilidad inmediata.

En lo referente a los recursos humanos disponibles, se tiene en cuenta al investigador, quien se encuentra muy dispuesto a la realización de la tesis, un Asesor de investigación el cual será otorgado por la Universidad “Alas Peruanas”, un asesor estadístico, un asesor gramatical y otro de figuras de apoyo. Todos ellos se encuentran disponibles y con el tiempo suficiente que requiera la ejecución.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Hasta el momento el estudio no ha tenido limitaciones, por lo que el Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, el jefe de área de personal, como el personal están interesados por la realización de la investigación, ya que se le explicó los objetivos que persigue el trabajo.

La reunión de información sobre la programación y ejecución de la tesis se hará posteriormente en reunión convocada, considerando el total de trabajadores de diferentes cargos que desempeñan.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

El desarrollo del presente capítulo presenta los antecedentes relacionados a la investigación, que se organizó por efecto de la revisión de diversas fuentes bibliográficas, mediante la búsqueda, selección y consulta, se realizó la extracción y recopilación de las citas correspondientes, el cual tiene como propósito dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema planteado, así como las bases teóricas correspondientes a las variables e indicadores en estudio, aportados por diferentes autores especialistas en la temática referida.

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Los antecedentes de la investigación está referido a estudios previos, es decir trabajos sobre Control Interno ya realizados que están relacionados con el problema formulado. Por ello, al consultar diversas fuentes documentales se evidenció la existencia de investigaciones análogas referidos al Sistema de

Control Interno; sin embargo, se hallaron los siguientes trabajos de investigación cuyos contenidos muestran cierta correlación ya que estos trabajos son de carácter general y aportan algunos puntos importantes a la investigación, los mismos corresponden formular que es necesario:

“Hace necesario que la gerencia del Ministerio Público, diseñe y aplique los instrumentos de control de gestión para la evaluación de los objetivos propuestos en el plan estratégico, y hacer el seguimiento de las mismas en forma oportuna, para identificar las debilidades y luego realizar los reajustes pertinentes orientados al logro de la mayoría de los objetivos propuestos” Autor: Effio Gonzalez, María Victoria (2012), título: "Propuesta de un modelo de Control Interno como medio eficaz para la toma de decisiones en el Ministerio Público Distrital de Monsefu durante el periodo 2012", para optar el grado de Maestro, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, lugar: Lambayeque.

Del presente trabajo de investigación se concluye, para que toda iniciativa de la entidad pública tenga éxito, se requiere que el control forme parte inherente del ciclo de gestión y de su mejora continua, para su implementación y fortalecimiento se debe promover la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos, favoreciendo así al logro de las actividades institucionales y mejorar el rendimiento y contribuir fuertemente en obtener una gestión optima en todos los procesos y actividades donde se implemente.

“En la gestión de las Universidades privadas, así como en toda organización, es fundamental la existencia del Control Interno por cuanto este previene la ocurrencia de factores de riesgos que influyen negativamente en el logro de los objetivos e información financiera y de gestión, por lo mismo es necesario estudiar y conocer si las organizaciones universitarias han implementado en sus sistema administrativo y académicos procedimientos de Control Interno que les permita lograr sus objetivos institucionales”. Autora: Mayta Huiza (2010), título: "Grado de implementación del sistema de Control Interno, influyen en el logro de objetivos y metas de la universidad José Carlos Mariátegui", para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional “José Carlos Mariátegui”, lugar: Moquegua.

Se concluyó que, el Control Interno previene situaciones de riesgo que de alguna u otra manera afecta de forma negativa en el logro de los objetivos, es así que es de vital importancia conocer si las instituciones están aplicando e implementando en su gestión estos procedimientos.

“La investigación se considera relevante porque la ineficiencia en la implementación de un sistema de control trae consecuencias graves, como ineficiencia de la satisfacción de las necesidades de la población e incumplimiento de las metas propuestas. Tanto como el sector público y privado, son la clave para el desarrollo del país, y para ello debemos tener conocimiento sobre, aplicación de sus políticas y el cumplimiento de normas éticas. Autor: Zarpan Alegria Diana Janeth (2013), título: "Evaluación del sistema de Control Interno del área de abastecimiento para detectar riesgos operativos en el Ministerio Público distrital de

Pomalca-2012“, para optar el título profesional de Contador Público, Universidad: José Carlos Mariátegui”, lugar: Moquegua.

Del presente trabajo de investigación se pudo determinar que si no existe un adecuado Control Interno no se puede promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta. Es por eso que el Control Interno requiere el compromiso por parte de los funcionarios y servidores mediante la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas.

“Las empresas emplean el Control Interno como un sistema interno, que está integrado por un conjunto de planes, métodos, procedimientos, deberes y responsabilidades que tiene por objeto, asegurar que los activos estén debidamente protegidos, que los registros contables sean fidedignos, que se promueva la eficiencia operacional y que las actividades de la entidad se desarrolle eficazmente con las metas y los objetivos previstos” Betancourt, (2006).

Del presente trabajo se concluyó que “Toda actividad administrativa enfrenta constantemente el problema de cómo hacer el trabajo lo mejor posible; con un mínimo de tiempo y esfuerzo, y desde luego, al menor costo. Ni las organizaciones en general, ni las condiciones económicas o sociales, permanecen estáticas; por lo que, las políticas, la estructura organizativa o los sistemas y procedimientos que en el pasado fueron satisfactorios, pueden ser hoy obsoletos o ineficientes, debido a los rápidos cambios y nuevas tendencias que surgen constantemente debido al progreso y desarrollo”. Autor: Garrido Oballos (2006),

título: "Análisis de la participación ciudadana en el control fiscal de la gestión Municipal", para optar el grado de Maestro 2006", Universidad de Carabobo, lugar: Venezuela.

Del presente trabajo se concluyó que es común escuchar que en la actualidad existen constantes cambios que hacen despertar el interés por desarrollar mejoras en la utilización de los recursos con los que se cuentan en las diferentes instituciones, en tanto que el Control Interno permite lograr los objetivos y metas trazadas por la entidad, por lo que una buena implantación de este sistema, es la garantía para mejorar los procesos, procedimientos y rentabilidad, es por eso que necesita adaptar sus procesos administrativos a las exigencias actuales, en este caso dada la investigación no existe en esta área un Control Interno que permita la constante supervisión y evaluación de las funciones.

En el artículo publicado sobre los factores que inciden en el sistema de Control Interno concluye que: El sistema de Control Interno debe estar interrelacionado con todas las actividades de la organización, debido a que debe incluir las medidas necesarias para que la gerencia pueda realizar un seguimiento eficaz a todos sus recursos. Es mucho más que un instrumento dedicado a la prevención de fraudes o al descubrimiento de errores accidentales en el proceso contable; constituye una ayuda indispensable para una eficiente administración. Vilorio, (2005).

## **2.2. Bases teóricas**

Esta segunda sección presenta los contenidos teóricos obtenidos a través del análisis exhaustivo de los enfoques, teorías o conocimientos afines que se relacionan con el problema investigado, estos fundamentos teóricos permiten respaldar, conceptualizar, analizar y explicar los diferentes postulados teóricos que sustentan este estudio y, por ende, con las variables existentes.

### **2.2.1. Control interno del sector público**

El denominado "INFORME COSO" sobre Control Interno, publicado en EE.UU. en 1968, surgió como una respuesta a las inquietudes que planteaban la diversidad de conceptos, definiciones e interpretaciones existentes en torno al Control Interno, según Salvador, A. (2004).

En 1990 se había publicado el documento "Control Interno – Marco Integrado" Plasma los resultados de la tarea realizada durante más de cinco años por el grupo de trabajo que la Treadway Commission, National Commission On Fraudulent Financial Reporting, elaborado por la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta -conocida como la Comisión Treadway. Que se creó en Estados Unidos en 1985 bajo la sigla COSO (Committee Of Sponsoring Organizations). El grupo estaba constituido por representantes de las siguientes organizaciones:

- El instituto Americano de Contadores Públicos Certificado (AICPA)
- La Asociación Americana de Profesores de Contabilidad (AAA)

- El instituto de Ejecutivos de Finanzas (FEI)
- El Instituto de Auditores Internos (IIA)
- El Instituto de Contadores Gerenciales (IMA)
- La redacción del informe fue encomendada a COOPERS & LYBRAND.

### **2.2.2. Definición y Objetivo**

Según Salvador, A. (2004), el informe COSO, definió al Control Interno como un proceso integrado a los procesos, y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos, efectuado por el consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos incluidos en las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas.

Este control debe construirse dentro de la infraestructura de la entidad y debe estar entrelazado con sus actividades de operación.

### **2.2.3. Normas de Control Interno del sector público**

En el Perú, concretamente en el sector de las entidades públicas, el Control Interno es sumamente importante por lo que se exige su implementación a través de la Ley de Control Interno N° 28716, que en su Artículo 10°, señala la competencia normativa de la Contraloría General de la República (2014), expresando lo siguiente:

- a) La Contraloría General de la República, con arreglo a lo establecido en el artículo N° 14° de la Ley N° 27785, dicta la normativa técnica de control que oriente la efectiva implantación y funcionamiento del Control Interno en las entidades del Estado, así como su respectiva evaluación.
- b) Dichas normas constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y/o regulación del Control Interno en las principales áreas de su actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras.
- c) A partir de dicho marco normativo, los titulares de las entidades están obligados a emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza, estructura y funciones, las que deben ser

concordantes con la normativa técnica de control que dicte la Contraloría General de la República.

Dentro de la Ley 28716 **en su artículo 1**, definió que dicha ley tiene por objeto: establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Control Interno de las Entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos o prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines y metas institucionales.

En su artículo 3, definió al Sistema de Control Interno como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado.

En su Artículo 4, indica que la implantación del Control Interno en las entidades del Estado es obligatoria en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientando su ejecución al cumplimiento de los objetivos siguientes:

- 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.

En su artículo 8, indicó que la inobservancia a la Ley genera responsabilidad administrativa funcional, y da lugar a la imposición de sanción de acuerdo a la normativa aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar de ser el caso.

Corresponde al titular y a los funcionarios responsables de los órganos directivos y ejecutivos de la entidad, la aprobación de las disposiciones y acciones necesarias para la implantación de dichos sistemas y que éstos sean oportunos, razonables, integrados y congruentes con las competencias y atribuciones de las respectivas entidades.

La Resolución de Contraloría N. 320-2006-CGR, Aprueban Normas de Control Interno de fecha 30-10-2006 al 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. Formo parte del sistema de control interno: la administración y el órgano de control institucional, de conformidad con sus respectivos ámbitos de competencia. Establece las siguientes normas del sistema de Control Interno, aplicables para el sector público:

#### **2.2.4. Los componentes del control interno**

Según el enfoque moderno establecido por el COSO y la Ley N° 28716, señala que los componentes de la estructura del Control Interno se interrelacionan entre si y comprenden diversos elementos que se integran en el proceso de gestión, es así que se concibe que ésta se organice con base en los siguientes cinco componentes:

**2.2.4.1. Ambiente de control;** entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de las 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. La naturaleza de esa actitud fija el clima organizacional y, sobre todo, provee disciplina a través de la influencia que ejerce sobre el comportamiento del personal en su conjunto.

- Filosofía de la dirección
- Integridad y valores
- Administración estratégica
- Estructura organizacional
- Administración de recursos humanos
- Competencia profesional
- Asignación de autoridad y responsabilidades
- Órgano de control institucional

**2.2.4.2. Evaluación de riesgos:** Este componente 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. En cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales. La administración de los riesgos debe formar parte de la cultura de una entidad. Debe estar incorporada en la filosofía, prácticas y procesos de negocio de la entidad. Cuando esto se logra, todos en la entidad pasan a estar involucrados en la administración de riesgos.

- Planeamiento de la gestión de riesgos
- Identificación de los riesgos
- Valoración de los riesgos

- Respuesta al riesgo

**2.2.4.3. Actividades de control gerencial;** son las políticas y procedimientos de control impartidos por la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, establecidos para asegurar que se estén llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

- Procedimientos de autorización y aprobación
- Segregación de funciones
- Evaluación costo beneficio
- Controles sobre el acceso a los recursos o archivos
- Verificación y conciliaciones
- Evaluación de desempeño
- Rendición de cuentas
- Revisión de procesos, actividades y tareas
- Controles para las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

**2.2.4.4. Información y Comunicación:** referidas a los métodos, procesos, canales, medios, y acciones que aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad, que deben

ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del Control Interno.

- Funciones y características de la información
- Información y responsabilidad
- Calidad y suficiencia de la información
- Sistemas de información
- Flexibilidad al cambio
- Archivo institucional
- Comunicación interna
- Comunicación externa

**2.2.4.5. Supervisión:** 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, 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.

- Normas básicas para las actividades de prevención y monitoreo:

Prevención y monitoreo

Monitoreo oportuno del Control Interno

- Normas básicas para el seguimiento de resultados:

Reporte de deficiencias

Seguimiento e implantación de medidas correctivas

- Normas básicas para los compromisos de mejoramiento:

Autoevaluación

Evaluaciones independientes

#### **2.2.5. Procedimientos de implementación del sistema de control interno en entidades del Estado**

Las entidades del Estado Peruano están obligadas a implementar el sistema de Control Interno en sus organizaciones. En la Resolución de Contraloría 458-2008-CGR, establece la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado en el cual reúne lineamientos, herramientas y métodos que permitirá realizar una adecuada implementación del SCI en la gestión de las operaciones de la entidad, con la finalidad de fortalecer la organización y contribuir al logro de sus objetivos, siempre de acuerdo con la naturaleza de sus actividades.

Para el proceso de implementación del SCI la guía considera tres fases:

- La primera fase es la **Planificación**, la cual tiene como objetivo la formulación de un Plan de Trabajo que incluya los procedimientos orientados a implementar adecuadamente el SCI, en base a un diagnóstico previamente elaborado. Son aspectos inherentes a esta fase asegurar el compromiso de la Alta Dirección y la conformación de un comité de Control Interno;
- La segunda fase es la **Ejecución**, en la que se implantará el SCI en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, para lo cual la entidad procede al desarrollo del Plan de Trabajo para la implantación del SCI;
- La tercera fase es la **Evaluación**, en la que se evalúan los avances logrados y las limitaciones encontradas en el proceso de implementación como parte de la autoevaluación mencionada en el componente de Supervisión

#### **2.2.6. El diagnóstico de control interno**

Según la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CGR, el diagnóstico se presenta como un medio de análisis para determinar el estado Situacional actual del SCI, con respecto a lo establecido por las NCI aprobadas por la CGR. En este sentido, la información obtenida constituye el insumo principal para la implementación de la SCI.

La resolución señalada precedentemente, obliga a las entidades públicas establecer el compromiso de la alta dirección para el proceso de implementación del SCI, y la misma norma, prevé la conformación de un comité especial del sistema de control interno, que tendrá a su cargo la realización de un diagnóstico mediante la recopilación, estudio y análisis del sistema de control interno existente en la entidad, que permitirá tomar conocimiento de su situación actual y de su grado de desarrollo, instrumentos esencial y necesario para la efectiva implementación del sistema de Control Interno en la entidad.

El diagnóstico que constituye un instrumento que se debe elaborar previa a la etapa del proceso de implementación del SCI en todos los niveles de la organización, este instrumento, debe ser realizado bajo el enfoque conocido como *Top Down* (descendente, de lo general hacia lo particular), esto quiere decir que se empieza con un diagnóstico de los controles que están a un nivel general de la entidad, para luego pasar de manera progresiva a los controles que están a nivel de procesos o actividades.

Los resultados del diagnóstico deben permitir a la entidad conocer las acciones necesarias a seguir para dar inicio a la etapa de implementación del SCI. Para ello, como parte del diagnóstico, se deberá evaluar, entre otros aspectos:

- El nivel de desarrollo y organización del SCI;
- Los elementos de control que conforman el sistema existente;

- Las deficiencias, vacíos y oportunidades de mejora que presenta el sistema;
- Los ajustes o modificaciones que deben desarrollarse;
- Los componentes y normas de control que deben ser implementados;
- Las prioridades en la implementación (identificación de los principales procesos críticos);
- Una estimación de los recursos económicos, materiales y de personal requeridos para la implementación,
- Los lineamientos a considerar por el equipo institucional para su plan de trabajo.

Los resultados deben ser plasmados en un informe que será presentado a la Alta Dirección de la entidad, el mismo que contendrá conclusiones y recomendaciones, producto del análisis realizado. Tal información constituirá la base para la formulación del Plan de Trabajo para la implementación del SCI.

#### **2.2.7. Área de personal**

Es el órgano de apoyo responsable de administrar los recursos humanos del sector público provincial de Mariscal Nieto y de ejecutar los procesos de selección, contratación, evaluación, promoción del personal, control de asistencia, remuneraciones, pensiones, relaciones laborales y bienestar del personal de la entidad, así como mantener actualizada la información

respecto a los recursos humanos de la institución. El mismo que constituye áreas no estructuradas como:

**2.2.7.1. Área de remuneraciones:** Encargado de procesar las planillas y los beneficios del personal activo (bajo los Regímenes D.L 276,728 y 1057), pensionistas, cesantes y la ejecución de las liquidaciones de haberes, rendiciones, altas y bajas del personal.

**2.2.7.2. Área de registro y escalafón:** Encargada de realizar las actividades de registro de antecedentes laborales de los funcionarios y servidores.

**2.2.7.3. Área de bienestar social:** El bienestar social se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

## **2.2.8. El servicio civil peruano**

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. En este sentido, se debe realizar una adecuada gestión de los servidores públicos con el fin de lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, ya que las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en la administración pública no debe ser la excepción. El servicio civil, antes llamado empleo público, engloba a todas las personas que trabajan para el Estado y debe contar con un sistema

administrativo de gestión de servidores públicos que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de este personal con los intereses de la sociedad. Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos, aún no se cuenta con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano. Para atraer y retener al mejor talento humano a la administración pública, es necesaria la implementación de manera integral de una nueva Ley del servicio civil que rijan al sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

### **2.3. Definición de términos**

En esta sección se desarrolla el significado preciso según el contexto, a los conceptos, expresiones y variables involucradas en el presente estudio.

**2.3.1. Ambiente de control:** Se entiende por Ambiente de Control al clima de control que se gesta o surge en la conciencia individual y grupal de los integrantes de una organización, por la influencia de la historia y cultura de la entidad y por las pautas dadas por la alta dirección en referencia a la integridad y a los valores éticos.

**2.3.2. Actividad de control:** Se refiere a la acción que realiza la gerencia y otro personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones

asignadas. Las misas implican la forma correcta de hacer las cosas, es decir, se constituyen el medio más idóneo para asegurar el logro de objetivos de la entidad.

**2.3.3. Acto administrativo:** Toda declaración de carácter general o particular emitida por funcionarios de acuerdo con las formalidades y requisitos en la ley y por los órganos de la administración pública.

**2.3.4. Committe of sponsoring Organizations (COSO):** El grupo esta constituido por representantes de las siguientes organizaciones: American Accounting Association (AAA), American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Financial Executive Institute (FEI), Institute of Internal Auditors (IIA), Institute of Management Accounts (IMA).

**2.3.5. Control previo:** Es el conjunto de procedimientos y acciones que adoptan los niveles de dirección y gerencia de las entidades para cautelar la correcta administración de los recursos, materiales y humanos.

**2.3.6. Control de asistencia y permanencia:** El control de Asistencia y Permanencia es el proceso mediante el cual se regula la asistencia y permanencia de los funcionarios y servidores en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada laboral y horarios establecidos.

**2.3.7. Cultura de control:** Conjunto de costumbres, conocimientos y actitudes con respecto del grado de desarrollo de los controles dirigidos a dar respuesta a los riesgos.

**2.3.8. Informe COSO:** El Informe COSO es un documento que contiene las principales directivas para la implantación, gestión y control de un sistema de Control Interno. Debido a la gran aceptación de la que ha gozado, desde su publicación en 1968, el Informe COSO se ha convertido en el estándar de referencia en todo lo que concierne al Control Interno.

**2.3.9. Indicador:** Dato que ayuda a medir objetivamente la evolución de un proceso.

**2.3.10. Modelo COSO:** Es una herramienta de auditoría que permite evaluar los controles internos de las organizaciones. Su importancia se debe a su uso como modelo para la evaluación de la gestión de los controles internos.

## **2.4. Hipótesis de la investigación**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La evaluación de las normas internas de control, está asociado al cumplimiento del Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua.

### **2.4.2. Hipótesis secundarias**

- El nivel de implementación de las normas internas de control que regulan la gestión de las actividades de del Ministerio Público, son insuficientes.
- El nivel de desarrollo de los componentes de Control Interno en la percepción de los funcionarios y servidores de la Subgerencia de Personal, se muestran insatisfactorios.
- El análisis de debilidades y fortalezas de Control Interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de del Ministerio Público.
- La identificación de las debilidades y fortalezas de los componentes del Control Interno como resultados, permitirán proponer normas y procedimientos aplicables a la gestión de las actividades del Ministerio Público.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable**

#### **Variable independiente:**

##### **Variable 1:** Implementación de normas internas de control

El Control Interno se define como el conjunto de normas, principios, fundamentos, procesos, procedimientos, acciones, mecanismos, técnicas e instrumentos de Control que, ordenados, relacionados entre sí y unidos a las personas que conforman una institución pública, se constituye en un medio para lograr una función administrativa de Estado integra, eficaz y transparente, apoyando el cumplimiento de sus objetivos institucionales y contribuyendo al logro de la finalidad social del Estado.

#### **Variables dependientes:**

##### **Variable 2:** Nivel de desarrollo de las normas de Control Interno

El Control Interno no es un evento aislado, es una serie de acciones de control y de desarrollo que ocurren de manera constante, a través del funcionamiento y operación de cada institución pública, debiendo reconocerse como un componente integral de cada sistema o parte inherente a la estructura administrativa y gestión de cada organismo y entidad pública, y asistiendo a la Máxima Autoridad de manera permanente, en cuanto al manejo de la institución y alcance de sus objetivos se refiere.

**Variable 3:** Análisis de debilidades y fortalezas de control

Realizar un análisis interno tiene como objetivo conocer los recursos y capacidades con los que cuenta la entidad pública e identificar sus fortalezas y debilidades, y así establecer objetivos en base a dichos recursos y capacidades, y formular estrategias que le permitan potenciar o aprovechar dichas fortalezas, y reducir o superar dichas debilidades.

**2.5.2. Definición operacional de la variable**

**Variable independiente:**

**Variable 1:** Implementación de normas internas de control que para la presente investigación comprende los siguientes indicadores:

- Emisión

**Variables dependientes:**

**Variable 2:** Nivel de desarrollo de las normas de Control Interno que para la presente investigación comprende los siguientes indicadores:

- Percepción

**Variable 3:** Análisis de debilidades y fortalezas de control que para la presente investigación comprende los siguientes indicadores:

- Resultados
- Procedimientos

**2.5.3. Operacionalización de las variables**

Variables		Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
1. Variable Independiente	Implementación de normas internas de control	Emisión	Normas implementadas Normas No implementados	Proporción o porcentual
2. Variable Dependientes	Nivel de desarrollo de las normas de Control Interno	Percepción	Ambiente de Control Evaluación de Riesgos Actividades de Control Gerencial Información Comunicación Supervisión y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy satisfactorio</li> <li>• Satisfactorio</li> <li>• Neutral</li> <li>• Insatisfactorio</li> <li>• Muy Insatisfactorio</li> </ul>
	Análisis de debilidades y fortalezas de control	Resultados Procedimientos	Debilidades de Control Interno Fortalezas de Control Interno	Proporción o porcentual

Fuente: elaboración propia

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de la investigación**

La presente investigación está enmarcado dentro del tipo transversal, debido a que se describieron los hechos tal como fueron observados en la unidad de análisis, es decir los componentes de Control Interno, por esta situación se empleó métodos descriptivos como el análisis de contenido de documentos de gestión para la obtención de datos, y para el análisis de los datos cualitativos, las técnicas de encuesta.

##### **3.1.2. Nivel de la investigación**

Debido a que no se controló las variables independientes, corresponde a una investigación descriptiva, dado que se recolectó la información, datos en un solo momento y en un tiempo único, es decir se describió las variables en un momento dado, ya que el estudio se basó en analizar eventos ya ocurridos de manera natural.

### 3.2. Descripción del ámbito de investigación

El presente trabajo de investigación denominado “Sistema de Control Interno en la gestión del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua 2019” elaborado para optar el título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas filial Tacna, comprende un estudio enfocado en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores activos de diferentes cargos, sexo y edades del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, con el fin de aplicar la mejora continua del sistema de Control Interno en la gestión.

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población estuvo comprendida por los trabajadores del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, teniendo un total para el presente trabajo de investigación es de 294 trabajadores.

**Tabla 01: Población**

DFM	FISCALES	ADM	DML
MN	50	123	22
ILO	30	44	11
OMATE	3	5	1
ICHUÑA	2	3	0
TOTAL	85	175	34
DISTRITO FISCAL DE MOQUEGUA			294

Fuente: Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua

### 3.3.2. Muestra

Considerando a la población para la proyección del presente trabajo de investigación de estudio, se trabajó en base a la fracción de la población como muestra, aplicando un muestreo probabilístico, es decir con 294 trabajadores como población del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua.

Para hallar el tamaño de muestra se aplicó la fórmula siguiente:

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

En donde:

N: 294 población

p: 0,70 correspondientes a la probabilidad de pacientes satisfechos.

q: 0.30. correspondientes a la probabilidad insatisfechos.

E: 0,05 intervalo bajo los que se considera q (+-5%)

Z: 1,96 para un nivel de confianza del 95%

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,70 \times 0,30 \times 294}{(294-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,70 \times 0,30}$$

$$n = 154$$

La muestra de estudio es de 154 trabajadores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

Este presente trabajo de investigación tuvo como finalidad realizar un diagnóstico de Control Interno, donde se exprese la calificación de los Componentes y subcomponentes de Control Interno del Ministerio Público de la Gestión del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, para ello se tomó como base el diseño e implementación del Sistema de Control Interno en entidades del estado, establecido en la Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG, el cual aprobó la “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado”.

Tomando en cuenta los procesos de esta guía, se desarrolló las siguientes etapas:

**Etapas 1:** La planeación del diseño e implementación del diagnóstico .

**Etapas 2:** Aplicación de encuestas a los servidores y funcionarios.

**Etapas 3:** Evaluación de la normatividad legal y de control aplicable.

**Etapas 4:** Análisis de datos.

Para conocer la percepción de los servidores y funcionarios de del Ministerio Público, se aplicó directamente la encuesta de 68 ítems establecidas como el cuestionario de Control Interno de la Guía establecido mediante Resolución de contraloría No. 458-2008-CG, los cuales se estructuraron con ítems formulados y con cinco alternativas bajo el esquema de una escala Likert. Se asignó conforme a la información y la evidencia documental obtenida, un valor entre 1 y 5, en la

columna de calificación del cuestionario por cada pregunta. La escala de calificación fue de la siguiente manera: (1) Muy Insatisfactorio; (2) Insatisfactorio; (3) Neutral; (4) Satisfactorio; (5) Muy Satisfactorio, dichos instrumentos, se aplicaron al personal incluido en la muestra, el cual se me permitió recoger las apreciaciones de los servidores y funcionarios en forma anónima. La interpretación de los valores obtenidos por cada pregunta del instrumento, corresponde al rango donde se encuentre el valor de la media así:

**Rango 1:** Muy Insatisfactorio.

**Rango 2:** Insatisfactorio

**Rango 3:** Neutral

**Rango 4:** Satisfactorio.

**Rango 5:** Muy Satisfactorio.

Para determinar el grado de cumplimiento de implementación de las normas, se construye indicadores de Control Interno por cada componente en base a lo establecido en la “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado” aprobado con Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG. Se identificó las normas de aplicación de la Subgerencia en estudio.

Para determinar el análisis del nivel de desarrollo de las normas de Control Interno se calificó conforme al resultado de la media de cada componente aplicando los

rangos: Muy insatisfactorio, Insatisfactorio, Neutral, Satisfactorio y Muy satisfactorio.

Para determinar las características del Ministerio Público, en cuanto a las debilidades y fortalezas se realizó mediante la aplicación de un análisis, con la participación de los funcionarios y servidores, tomando como base el análisis normativo y resultados de los componentes de Control Interno.

Los resultados del análisis de normas, percepción de los funcionarios y servidores e identificación de las debilidades, permitieron realizar la propuesta de modificación de normas y mejora de los procedimientos de Control Interno por cada componente, aplicable a la gestión de las actividades del Ministerio Público.

#### **3.4.1. Tipos de técnicas e instrumentos a utilizar**

Técnicas generales para obtener información

- a) Registro de documentos de gestión
- b) Lista de verificación de Normas Internas
- c) Programa de las acciones a desarrollar
  - Cuestionarios de Control Interno

### **3.4.2. Técnicas de auditoría de cumplimiento**

Se aplicó las técnicas generales de la auditoría y las normas internacionales pertinente para lograr las evidencias que permitió instrumentar los hechos de la apropiación ilícita, incidiendo en:

- Inspección de registros, documentos y normas de control
- Observación
- Indagación
- Verificación

### **3.4.3. Recopilación de información**

Para realizar el diagnóstico en el ámbito de las unidades orgánicas, se acopio información respecto de los siguientes documentos de gestión de la Oficina de Tecnología de Información y estadística, tales como:

- Plan Estratégico Institucional
- Cuadro de Asignación de Personal
- Reglamento de Organización y Funciones
- Manual de Organización y Funciones
- Reglamentos y directivas internas
- Reglamentos internos para la gestión Administrativa

### **3.5. Validez y confiabilidad del instrumento**

El procesamiento de los datos se llevó a cabo en un software, en este caso se utilizó el programa SPSS versión 22, y el análisis correspondiente se realizó mediante la aplicación de estadística descriptiva e inferencial, tomando los estadísticos apropiado para el tipo de variable en estudio y determinar el grado de desarrollo de cada uno de los indicadores del componente de Control Interno, dándole la confiabilidad del instrumento para la aplicación, como se validará con tres expertos de mayor grado de la especialidad u otra con conocimientos de trabajos de investigación.

### **3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos**

Se utilizará el consentimiento informado para la participación de los trabajadores del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, el cual será autorizado por el personal autorizado y responsable, previamente se informará los objetivos de la investigación y el propósito de la misma. La información recabada se manejará con carácter de anónimo y se guardará especial reserva de ello.

Para realizar el diagnóstico en el ámbito de las unidades orgánicas, se acopió información respecto de los siguientes documentos de gestión de la Oficina de Tecnología de Información y estadística, tales como:

- Plan Estratégico Institucional 2018
- Cuadro de Asignación de Personal 2018
- Reglamento de Organización y Funciones
- Manual de Organización y Funciones

- Reglamentos y directivas internas para las actividades
- Reglamentos internos para la gestión Administrativa

El procesamiento de los datos se llevó a cabo en un software, en este caso se utilizó el programa SPSS versión 22, y el análisis correspondiente se realizó mediante la aplicación de estadística descriptiva e inferencial, tomando los estadísticos apropiado para el tipo de variable en estudio y determinar el grado de desarrollo de cada uno de los indicadores del componente de Control Interno, donde se tabulará, elaborará los cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones respectivas.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de Resultados**

En este capítulo se presenta y analizan los resultados de la investigación de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados. En este sentido, se analizaron los documentos de gestión y normas internas, se realizó la aplicación de la encuesta a los funcionarios y servidores para obtener la percepción de en cuanto al Control Interno, así mismo, se realizó la identificación de las debilidades y fortalezas con la participación del personal y finalmente se realizó la propuesta de normas internas, procedimientos y registros en general relacionados al cumplimiento del Sistema de Control Interno que deben implementarse y/o modificarse, cuyos resultados se reflejan en las tablas de este capítulo y para el análisis respectivo se empleó estadística descriptiva e inferencial, conforme a los métodos estipulados en la metodología.

#### **4.1.1. Normas internas de control y documentos de gestión administrativa del Ministerio Público**

En la tabla 02, se muestra la identificación de las normas y documentos de gestión relacionados a el Sistema de Control Interno aplicables a la ejecución de las actividades de las áreas de del Ministerio Público tales como: Área de Registro y Escalafón, Área de Remuneraciones y Área de Bienestar Social. Considerando que las normas de Control Interno para el sector público exigen que la entidad pública, elabore, implemente, normas y procedimientos que contribuyan al ordenamiento, y a la prestación del servicio en forma eficaz y eficiente y al cumplimiento de las normas nacionales que le son aplicables, se han obtenido los resultados de la emisión de normas internas de control en actividades del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, los cuales se muestran en la tabla 01 de esta sección, del cual, se puede apreciar, que las Normas internas y procedimientos implementadas relacionados a los componentes del Control Interno suman 60, de los cuales, el 37.0% (22) están implementadas.

**TABLA 02**

**Normas internas de control implementadas del ministerio público sede distrito fiscal**

**Moquegua**

NORMA DE CONTROL INTERNO		NORMA		TOTAL
		IMPLEMENTADAS	NO IMPLEMENTADAS	
Normas del ambiente de control	Frecuencia	6	2	8
	%columna	75	25	-
	%total	10	3	13
Normas de evaluación de riesgos	Frecuencia	1	5	6
	%columna	17	83	-
	%total	2	8	10
Normas de actividades de control gerencial	Frecuencia	6	8	14
	%columna	43	57	-
	%total	10	13	23
Normas de comunicación e información	Frecuencia	6	6	12
	%columna	5	5	-
	%total	10	10	20
Normas de supervisión	Frecuencia	3	17	20
	%columna	15	85	-
	%total	5	28	33
<b>Total</b>	Frecuencia	22	38	60
	%columna	100	100	-
	%total	37	63	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

#### **4.1.2. Percepción de los componentes del Control Interno del sistema de Control Interno de del Ministerio Público**

En la tabla 03, se muestra la identificación de los componentes, factores e indicadores del sistema de Control Interno aplicables a las actividades y operaciones de del Ministerio Público, estos factores resultan de la aplicación de la encuesta de Control Interno de 68 preguntas a los funcionarios y servidores. El cuestionario aplicado corresponde a las normas del Control Interno para el sector público, establecido por la Contraloría General de la República en el Perú, mediante la Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG.

**TABLA 03**

**Resultado de evaluación de percepción de trabajadores respecto a las normas de control interno**

COMPONENTE	RESPUESTA					Población	Resultado estadístico		CALIFICACIÓN CUALITATIVA
	MI	I	N	S	MS		media	DS	
Ambiente de control	1.23	5.29	5.68	2.71	0.85	154	2.80	0.87	Neutral
Evaluación de riesgos	0.00	9.23	4.93	1.83	0.00	154	2.53	0.69	Insatisfactorio
Actividades de control gerencial	0.62	6.36	5.98	3.04	0.00	154	2.76	0.74	Insatisfactorio
Información y comunicación	0.66	6.23	6.21	2.64	0.26	154	2.79	0.78	Neutral
Supervisión	1.78	8.00	3.78	2.44	0.00	154	2.44	0.89	Muy Insatisfactorio
Percepción de desarrollo						154	<b>2.64</b>	<b>0.79</b>	<b>Insatisfactorio</b>

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

Los datos de la tabla 03, muestran el análisis descriptivo y cualitativo de la percepción de los funcionarios y servidores respecto de las normas del Control Interno, del cual se aprecia una media general de 2.64 con una calificación de insatisfactorio para el Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, y respecto de las normas de Control Interno evaluadas, para *ambiente de control* se aprecia una media de 2.80 con una calificación cualitativa de *neutral*; para *evaluación de riesgos*, la media es de 2.53 con una calificación cualitativa de *insatisfactorio*, mientras que para *actividades de control gerencial*, se observa una media de 2.76 con una calificación cualitativa de *insatisfactorio*, para *información y comunicación*, la media es de 2.79 con una calificación de *neutral* y, para las actividades de *Supervisión*, se tiene una media de 2.44 que corresponde a una calificación cualitativa de *muy insatisfactorio*, por lo tanto, siendo el promedio de la media de todos los componentes del Control Interno 2.64, la calificación cualitativa evaluadas para el Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, arroja una calificación cualitativa de insatisfactorio, es decir, que esta Subgerencia se encuentra por debajo de la media.

#### **4.1.3. Identificación de debilidades y fortalezas**

La identificación de las debilidades y fortalezas del Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, fue producto de análisis de respuestas de cada una de las preguntas de la encuestas, aquellas respuestas de muy deficiente y deficiente corresponden a debilidades y los muy favorables y favorables corresponden a fortalezas, posteriormente estos resultados se verificaron con entrevistas a los funcionarios y servidores responsables del Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, y en un Focus Group con los funcionarios y servidores, de esta forma se determinaron las debilidades y fortalezas, los mismos que se pueden apreciar en el tabla 04.

**TABLA 04**

**Debilidades y fortalezas por componente del ministerio público**

COMPONENTES DE CONTROL INTERNO		ANÁLISIS ACTIVIDADES		TOTAL
		DEBILIDADES	FORTALEZAS	
Relacionados al Ambiente de Control	Frecuencia	18	11	29
	%columna	25.35	52.38	31.52
	% total	19.57	11.96	31.52
Relacionados a la Evaluación de Riesgos	Frecuencia	11	0	11
	%columna	15.49	0	11.96
	% total	11.96	0	11.96
Relacionados a las Actividades de Control Gerencial	Frecuencia	11	3	14
	%columna	15.49	14.29	15.22
	% total	11.96	3.26	15.22
Relacionados a la Información y Comunicación	Frecuencia	24	7	31
	%columna	33.8	33.33	33.7
	% total	26.09	7.61	33.7
Relacionados a las Actividades de Supervisión	Frecuencia	7	0	7
	%columna	9.86	0	7.61
	% total	7.61	0	7.61
<b>Total</b>	Frecuencia	71	21	68
	%columna	100	100	100
	% total	77.17	22.83	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En la tabla 04, se verifica los resultados de las debilidades y fortalezas del Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, apreciándose que del total de 68 indicadores las debilidades llegan a un 71 (77.17%), mientras que las fortalezas alcanzan a 21 (22.83%), con respecto a las eficacias de los componentes, se aprecia una relación de: 31.52%, 11.96%, 15.22%, 33.70% y 7.61% para los componentes de Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control Gerencial, y Supervisión respectivamente, destacando el componente Información y Comunicación con 33.7% de normas y/o procedimientos implementados.

#### **4.1.4. Normas y procedimientos de Control Interno propuestos a implementar en el marco del sistema de Control Interno**

En base a las deficiencias en la implementación de normas, confirmadas con la percepción de los funcionarios y servidores en la encuesta de Control Interno y a la identificación de debilidades y fortalezas, se ha determinado la propuesta de las normas y procedimientos de Control Interno que sirvan como base para lograr mayor eficacia y eficiencia en las actividades y funciones, las mismas que se pueden apreciar en la tabla 05, y cuyo resumen se puede ver en la tabla 06.

**FIGURA 01**

**Normas y procedimientos propuestos a implementar en el ministerio público sede distrital fiscal Moquegua**

N°	COMPONENTE	NORMA	DESCRIPCION
1	AMBIENTE DE CONTROL	Filosofía de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de charlas de capacitación para el personal sobre el Sistema del Control Interno.</li> <li>- Código de ética de la función Pública.</li> <li>- Normas aplicables a la Dirección.</li> <li>- Comunicación efectiva de la información actualizada y de los instrumentos de gestión</li> </ul>
		Integridad y valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de mecanismos de protección utilizados a favor del personal que denuncien incumplimientos del Código de Ética.</li> <li>- Programa de concientización de los valores y de ética de la función pública.</li> <li>- Registros de difusión del Código de Ética.</li> <li>- Registro de campañas educativas sobre las sanciones para el personal que tenga prácticas contrarias a los principios establecidos en el Código d Ética.</li> </ul>
		Administración Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar registro del Plan de Desarrollo Institucional Aprobado</li> <li>- Elaborar plan operativo con metas para realizar el seguimiento correspondiente</li> </ul>
		Administración de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro actualizado de datos del personal de la Entidad, que permita la toma de decisiones.</li> <li>- Programa de entrenamiento y capacitación según el perfil profesional y el puesto de trabajo, para todo el personal.</li> <li>- Procedimientos para medir competencias básicas, genéricas y técnicas.</li> <li>- Registro de evaluación de desempeño del personal.</li> <li>- Implementar programas de incentivos para motivación del personal.</li> </ul>
2	EVALUACIÓN DE RIESGOS	Planeamiento de Administración de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas, lineamientos de Administración de riesgos.</li> <li>- Conformación de un comité de riesgos.</li> <li>- Formato para inventario de riesgos</li> <li>- Formato para la identificación de riesgos</li> <li>- Formato de matriz de riesgos</li> <li>- Formato de registro de riesgos</li> <li>- Información y comunicación adecuada de riesgo mediante la evaluación periódica de riesgos.</li> </ul>

3	<b>ACTIVIDAD DE CONTROL GERENCIAL</b>	Procedimientos de Autorización y Aprobación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación de procedimientos de contratos.</li> <li>- Implementación de procedimientos de inducción al personal que labora en el área.</li> <li>- Procedimientos de Información y liquidación.</li> <li>- Procedimientos de control e información de tareas.</li> </ul>
		Controles sobre el Acceso a los Recursos y Archivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de custodia de bienes y recursos del área.</li> <li>- Procedimiento de determinación de los niveles de responsabilidad sobre bienes y recursos.</li> <li>- Procedimiento de autorización de uso de bienes, así como la responsabilidad de los trabajadores.</li> <li>- Sistema de información de los expedientes y documentos administrativos del área.</li> </ul>
		Verificaciones y Conciliaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimientos y mecanismos de verificación y conciliaciones de procesos y documentos con áreas relacionadas.</li> </ul>
		Documentación de Procesos, Actividades y Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapa de procesos para la identificación de documentación o registro asociados a los procesos estratégicos, operativos y de apoyo.</li> <li>- Diagrama de procesos y sub procesos, para la descripción de las actividades de los procesos del área.</li> <li>- Ficha de documentación de procesos, para la descripción de las características de los procesos del área.</li> <li>- Tablas de controles de procesos y sub procesos, de activos fijos, administración de recursos humanos, administración de tesorería, adquisición de bienes, y administración de obras, para definir las actividades de control por proceso</li> </ul>
		Controles para las tecnologías de la Información y comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de gestión que involucre a las tecnologías de la información (TI), o Gobierno de la TI, que estén alineadas a la estrategia de la TI, las áreas, objetivos y metas de la oficina, y responsabilidades claras</li> <li>- Comité de Revisión y Actualización de toda la información que se cuelga en la página web de la entidad correspondiente a la oficina</li> </ul>
4	<b>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</b>	Funciones y Características de la Información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar un procedimientos o documento que defina el tipo de información, características y frecuencia generada por cada Unidad Orgánica de la Entidad</li> </ul>
		Desarrollo de Políticas de Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinar con la oficina de calidad la gestión de los procesos de generación de datos que incluyan medidas de calidad.</li> <li>- Desarrollo de evaluación periódica de las políticas y los procesos de la oficina</li> </ul>
5	<b>SUPERVISION</b>	Actividades de Prevención y	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar registro de la medición de la efectividad de los controles en los procesos y los resultados de gestión</li> </ul>

		Monitoreo: Prevención y monitoreo	
		Seguimiento de Resultados	- Implementar tabla de autoevaluación de gestión, que indique registro de indicadores de gestión de los planes y programas de los procesos, registro de logros de los resultados en cada proceso, registro de reporte de causas y desviaciones
		Compromiso de Mejoramiento	- Implementar registro de recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

**TABLA 05****Propuesta de normas y/o procedimientos identificados por componente de control interno a implementar en del ministerio público**

COMPONENTE DEL CONTROL INTERNO	NORMAS Y/O PROCEDIMIENTOS	%
Relacionados al ambiente de control	15	30.61
Relacionados a la evaluación de riesgos	7	14.29
Relacionados a las actividades de control gerencial	16	32.65
Relacionados a las comunicación e información	3	6.12
Relacionados a las actividades de supervisión	8	16.33
TOTAL	49	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

Efectivamente en la tabla 05, se puede apreciar la propuesta de normas y/o procedimientos a implementar por componente del Control Interno en el Ministerio Público, y que son aplicables a las operaciones y actividades de del Ministerio Público. En este sentido, de un total de 49 normas y/o procedimientos, se tiene una relación de 30.61% (15), 14.29% (7), 32.65% (16), 6.12% (3), 16.33% (8) para los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión respectivamente. El componente que destaca es actividades de control gerencial con 32.65% (16) normas y/o procedimientos de control de interno a ser implementados en el Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua.

## **4.2. Contrastación de la Hipótesis**

Se analizaron los datos de las cuatro Sub hipótesis planteadas, con el programa estadístico SPSS V.22 en forma descriptiva e inferencial. Por el tipo de las variables cualitativas, se utilizó la prueba de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ), verificados con la V de Cramer y sus resultados se muestran en los numerales siguientes.

### **4.2.1. Prueba de la Primera Sub hipótesis.**

Para la contrastación de la primera hipótesis y llegar a la primera conclusión parcial, se analizó los resultados de las normas y documentos de gestión que utilizan en las operaciones y actividades de del Ministerio Público y sus áreas.

Existen una gran cantidad de normas nacionales que regulan las funciones de las oficinas en mención, los cuales deben ser implementados a través de procedimientos de control para lograr eficacia y eficiencia en la prestación de servicios así como regular su desarrollo y ordenamiento.

En la tabla 06 y 07, se muestra el análisis estadístico descriptivo e inferencial correspondiente.

**TABLA 06**

**Datos de la emisión de normas internas de control en las actividades**

NORMA		COMPONENTE					TOTAL
		AC	ER	ACG	IC	S	
Implementada	Frecuencia	6	1	6	6	3	22
	% comp.	75.0%	16.7%	42.9%	50.0%	15.0%	36.70%
	% total	10.0%	1.7%	10.0%	10.0%	5.0%	36.70%
No Implementada	Frecuencia	2	5	8	6	17	38
	% comp.	25.0%	83.3%	57.1%	50.0%	85.0%	63.30%
	% total	3.3%	8.3%	13.3%	10.0%	28.3%	63.30%
TOTAL	Frecuencia	8	6	14	12	20	60
	% comp.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% total	13.3%	10.0%	23.3%	20.0%	33.3%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En la tabla 06, se muestra el análisis descriptivo, del cual, se aprecia EL grupo de normas y procedimientos implementados con 22 (36.7%) de 60 Normas internas y procedimientos implementados relacionados a los componente del Control Interno, de los cuales, el 10% corresponden al ambiente de control; 1.7% a evaluación de riesgos; 10.0% en actividades de control gerencial; 10.0% en comunicación e información; y, 5.0% en supervisión; en éste primer grupo, destaca *ambiente de control, actividades de control gerencial e*

*Información y comunicación* con 10.0%) de normas y procedimientos implementados. Y el grupo de normas no implementadas representan 38 (63.3%) de 60, de este grupo corresponde un 3.3%, 8.3%, 13.3%, 10.0% y 28.3% para los componentes mencionados.

En general, todos los componentes de Control Interno implementados están el orden del 22 (36.7%) y las normas no implementados están alrededor del 38 (63.3%), de estos datos deducimos, que el Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, alcanza una eficacia de 36.7% en cuanto a implementación de normas y procedimientos internos de Control Interno.

**TABLA 07****Pruebas de chi-cuadrado de la emisión de normas internas de control en actividades**

	VALOR	GL	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.288	4	0.024
Razón de verosimilitudes	11.790	4	0.019
Nominal por nominal Phi	0.434		0.024
V de Cramer	0.434		0.024
N de casos válidos	60		

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En la tabla 07, se muestra los resultados de la emisión de normas internas de control de las actividades del Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, los cuales fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado ( $X^2$ ) de Pearson, con un nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ), y a efecto de demostrar la hipótesis se formuló la siguiente hipótesis de trabajo:

*El nivel de implementación de las normas internas de control que regulan la gestión de las actividades de del Ministerio Público, son insuficientes.*

De la tabla N° 07, resulta un  $\chi^2_c = 11.288$ , con un  $p < \alpha = 0.05$ , lo cual nos permite establecer significancia estadística, aceptamos la hipótesis, es decir que: *El nivel de implementación de las normas internas de control que regulan la gestión de las actividades, Son insuficientes.* El Chi-cuadrado calculado, se evaluó con una V de Cramer = 0.434 que cae en el rango (0.41-0.60), por lo que corresponde establecer una estimación moderada.

#### **4.2.2. Prueba de la segunda sub hipótesis.**

Para la contrastación de la segunda hipótesis y llegar a la segunda conclusión parcial, se analizó la variable desarrollo de las normas del Control Interno, para lo cual, se aplicó el cuestionario de 68 preguntas por los sub componentes o normas de Control Interno para el sector público, los mismos que son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control gerencial, Actividades de comunicación e información y supervisión, los mismos que fueron analizados con una escala de Likert de cinco reactivos que recoge resultados de los cinco indicadores mencionados y alineadas con las acciones de control que desarrollan los funcionarios y servidores del Ministerio Público.

En este sentido, de la Tabla 03 de resultados, se aprecian la percepción del personal sobre el desarrollo de las normas y procedimientos en todos sus componentes, con una media general de 2.64, con una calificación cualitativa de insatisfactorio del Control Interno del personal del Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua, lo que significa un grado de desarrollo de las normas y procedimientos de Control Interno por debajo de la media.

**TABLA 08**

**Pruebas de chi-cuadrado de la percepción de los trabajadores respecto de las normas de control interno para sector público**

	VALOR	GL	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.642	16	0.687
Razón de verosimilitudes	8.658	16	0.687
Nominal por nominal Phi	0.329		0.687
V de Cramer	0.164		0.687
N de casos válidos	80		

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En la tabla 08, se muestran los resultados de los datos de la percepción de los funcionarios y servidores respecto de las normas de Control Interno para sector público, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) de Pearson, con un nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ), y a efecto de corroborar la segunda hipótesis planteada, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

*El nivel de desarrollo de los componentes de Control Interno en la percepción de los funcionarios y servidores de del Ministerio Público, se muestran insatisfactorios.*

De la tabla N° 08, se tiene un  $X^2_c = 8.642$ , con un  $p > \alpha = 0.05$ , de lo que no podemos establecer significancia estadística, por esta situación, aceptamos la hipótesis, es decir que: *El nivel de desarrollo de los componentes de Control Interno en la percepción de los funcionarios y servidores de la Subgerencia de Personal, se muestran insatisfactorios*, en el marco del sistema de Control Interno. El Chi-cuadrado calculado de  $X^2_c = 8.642$ , se evaluó con una V de Cramer = 0.164 que cae en el rango (0 - 0.20), por lo mismo, corresponde establecer una estimación muy baja.

#### **4.2.3. Prueba de la Tercera Sub hipótesis**

Para la contrastación de la tercera hipótesis y llegar a la tercera conclusión parcial, se analiza la variable debilidades y fortalezas de las actividades de Control Interno, para lo cual, se identificaron la participación de los funcionarios y servidores de del Ministerio Público, dicha participación se relacionó a las normas de Control Interno para el sector público, como son; Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control gerencial, comunicación e información y supervisión, los mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial. En las tablas 10 y 11 se muestran los resultados descriptivos e inferencial respectivamente.

**TABLA 09**

**Análisis de debilidades y fortalezas por norma de control interno en las actividades**

NORMA		COMPONENTE					TOTAL
		AC	ER	ACG	IC	S	
<b>Fortalezas (implementadas)</b>	Frecuencia	11	0	3	7	0	21
	% comp.	37.9%	0.0%	21.4%	22.6%	0.0%	22.8%
	% total	12.0%	0.0%	3.3%	7.6%	0.0%	22.8%
<b>Debilidades (No implementadas)</b>	Frecuencia	18	11	11	24	7	71
	% comp.	62.1%	100.0%	78.6%	77.4%	100.0%	77.2%
	% total	19.6%	12.0%	12.0%	26.1%	7.6%	77.2%
<b>TOTAL</b>	Frecuencia	29	11	14	31	7	68
	% comp.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% total	31.5%	12.0%	15.2%	33.7%	7.6%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En la tabla 09, se muestra el análisis descriptivo de los indicadores implementadas, notándose 68 indicadores previstos, de las cuales 21 (22.80%) corresponden a fortalezas, destacando el componente ambiente de control con 11 (12.00%) de 29 previstas para este componente, mientras que 71 (77.20%) muestran debilidades, constituyendo el componente información y comunicación con mayores debilidades de 24 (26.10%). En consecuencia podemos deducir una eficacia (Fortalezas) de 22.80% en los procedimientos de Control Interno de la oficina en estudio.

En la tabla 10, se muestran los resultados de los datos del análisis de debilidades y fortalezas, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado ( $X^2$ ) de Pearson, con un nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ), y a efecto de corroborar la segunda hipótesis planteada, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

*Ho: El análisis de debilidades y fortalezas de control interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de del Ministerio Público.*

*Ha: El análisis de debilidades y fortalezas de Control Interno, No muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de del Ministerio Público.*

**TABLA 10****Pruebas de chi-cuadrado de debilidades y fortalezas por componente y actividades**

	VALOR	GL	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.097	4	0.059
Razón de verosimilitudes	12.676	4	0.013
Nominal por nominal Phi	0.314		0.059
V de Cramer	0.314		0.059
N de casos válidos	68		

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

De la tabla 11, se tiene un  $\chi^2_c = 9.097$ , con un  $p > \alpha = 0.05$ , de lo que deducimos, no poder establecer significancia estadística; por lo tanto, aceptamos la hipótesis, es decir que: *El análisis de debilidades y fortalezas de Control Interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de del Ministerio Público.* El resultado de la inferencia  $\chi^2_c = 9.097$ , se evaluó con una V de Cramer = 0.314 que cae en el rango (0.21-0.40) por lo que corresponde establecer una estimación baja.

#### **4.2.4. Prueba de la cuarta sub hipótesis.**

Para la contrastación de la cuarta hipótesis y llegar a la cuarta conclusión parcial, se analizaron las variables debilidades y fortalezas de las actividades de Control Interno, para lo cual, se identificaron la participación de los funcionarios y servidores de del Ministerio Público, así como en sus aéreas, y dicha participación se relacionó con las normas de Control Interno para el sector público; es decir, Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control gerencial, Comunicación e información y Supervisión, los mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial.

**TABLA 11**

**Propuesta de normas y actividades a ser implementados dentro del marco del sistema de control interno**

NORMA		COMPONENTE					TOTAL
		AC	ER	ACG	IC	S	
<b>Implementada</b>	Frecuencia	6	1	6	6	3	22
	% comp.	28.6%	12.5%	27.3%	66.7%	27.3%	31.0%
	% total	8.5%	1.4%	8.5%	8.5%	4.2%	31.0%
<b>No implementadas</b>	Frecuencia	15	7	16	3	8	49
	% comp.	71.4%	87.5%	72.7%	33.3%	72.7%	69.0%
	% total	21.1%	9.9%	22.5%	4.2%	11.3%	69.0%
<b>TOTAL</b>	Frecuencia	21	8	22	9	11	71
	% comp.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% total	29.6%	11.3%	31.0%	12.7%	15.5%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En las tablas 11 y 12, se muestran los análisis descriptivos así como la inferencial, de la tabla 11, se desprenden los resultados de la propuesta de documentos, normas y procedimientos de Control Interno a ser implementados, de tabla mencionada se desprende, de 71 indicadores, registran 22 (31.0%) indicadores implementados, destacando el componente, Información y Comunicación con 6 (66.7%) de 9 previstos para este componente. Sin embargo, se verifica que 49 (69.0%) aún no están implementados, por lo tanto se proponen su implementación.

En la tabla 12, se muestran los resultados de los aspectos a ser implementados, los mismos que fueron sometidos al análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) de Pearson, con un nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ), y a efecto de corroborar la cuarta hipótesis planteada, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

Ho: *No se ha identificado* las normas internas de control, está asociado al cumplimiento del Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua.

Ha: *Se ha identificado* las normas internas de control, está asociado al cumplimiento del Sistema de Control Interno del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua.

**TABLA 12**

**Pruebas de chi-cuadrado de normas y actividades a ser implementados dentro del marco del sistema de control interno**

	VALOR	GL	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.486	4	0.0498
Razón de verosimilitudes	8.786	4	0.067
Nominal por nominal Phi	0.358		0.0498
V de Cramer	0.358		0.050
N de casos válidos	71		

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

De la tabla 12, se tiene un  $X^2_c = 9.486$ , con un  $p < \alpha = 0.05$ , lo cual nos conduce a establecer significancia estadística, aceptamos la hipótesis, es decir que: *Se ha identificado y se propone las normas y procedimientos necesarios para la implementación del SCI*. El valor del  $X^2_c = 9.486$ , se evaluó con una V de Cramer = 0.358, que cae en el rango (0.21-0.40), por lo que corresponde establecer una estimación baja.

#### **4.2.5. Prueba de la hipótesis general**

Para la contrastación y demostración de la hipótesis general y poder llegar a una conclusión parcial, respecto a: “El nivel de evaluación de las normas internas de control, está asociado a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en las gestión de las actividades de del Ministerio Público, se analizaron los resultados del nivel de implementación de las normas internas, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores, la identificación de las debilidades y fortalezas, los mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial.

En la tabla 13 y 14, se muestra el análisis estadístico descriptivo e inferencial respectivo.

**TABLA 13**

**Relación del nivel de evaluación de las normas de control interno y los niveles de cumplimiento**

NIVELES DE CUMPLIMIENTO		EVALUACIÓN DE NORMAS DE CONTROL INTERNO									TOTAL
		DEB	FOR	NI	NNI	MI	I	N	S	MS	
Ambiente de Control	Frecuencia	18.00	11.00	6.00	2.00	1.23	5.29	5.68	2.71	0.85	53.00
	% comp.	34.0%	20.8%	11.3%	3.8%	2.3%	10.0%	11.2%	5.1%	1.6%	100.0%
	% total	7.8%	4.7%	2.6%	0.9%	0.5%	2.3%	2.6%	1.2%	0.4%	22.8%
Evaluación de Riesgos	Frecuencia	11.00	0.00	1.00	5.00	0.00	9.23	4.93	1.83	0.00	33.00
	% comp.	33.3%	0.0%	3.0%	15.2%	0.0%	28.0%	14.9%	5.5%	0.0%	100.0%
	% total	4.7%	0.0%	0.4%	2.2%	0.0%	4.0%	2.1%	0.8%	0.0%	14.2%
Actividades de Control Gerencial	Frecuencia	11.00	3.00	6.00	8.00	0.62	6.36	5.98	3.04	0.00	44.00
	% comp.	25.0%	6.8%	13.6%	18.2%	1.4%	14.5%	13.6%	6.9%	0.00%	100.0%
	% total	4.7%	1.3%	2.6%	3.4%	0.3%	2.7%	2.6%	1.3%	0.00%	19.0%
Información y Comunicación	Frecuencia	24.00	7.00	6.00	6.00	0.66	6.23	6.21	2.64	0.26	59.00
	% comp.	40.7%	11.9%	10.2%	10.2%	1.1%	10.6%	10.5%	4.5%	0.4%	100.0%
	% total	10.3%	3.0%	2.6%	2.6%	0.3%	2.7%	2.7%	1.1%	0.1%	25.4%
Supervisión	Frecuencia	7.00	0.00	3.00	17.00	1.78	8.00	3.78	2.44	0.00	43.00
	% comp.	16.3%	0.0%	7.0%	39.5%	4.1%	18.6%	8.8%	5.7%	0.00%	100.0%
	% total	3.0%	0.0%	1.3%	7.3%	0.8%	3.4%	1.6%	1.1%	0.00%	18.5%
TOTAL	Frecuencia	71.00	21.00	22.00	38.00	4.29	35.11	26.82	12.66	1.11	232
	% comp.	30.6%	9.1%	9.5%	16.4%	1.8%	15.1%	11.6%	5.5%	0.5%	100.0%
	% total	30.6%	9.1%	9.5%	16.4%	1.8%	15.1%	11.6%	5.5%	0.5%	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En la tabla 13, se muestran el análisis descriptivo del cual se desprenden los resultados de la relación del nivel de evaluación de las normas de Control Interno y los niveles de cumplimiento de los componentes de Control Interno, notándose 232 indicadores previstos, en donde el nivel de implementación de normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son 30.6%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces y por ende sus actividades no son efectivas.

En la tabla 14, se muestran los resultados de los datos en cuanto a la relación del nivel de evaluación de las normas de Control Interno y los niveles de cumplimiento de los componentes de Control Interno, los mismos que fueron sometidos a un análisis inferencial con una prueba de Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) de Pearson, con un nivel de significancia de ( $\alpha = 0.05$ ), y a efecto de corroborar la hipótesis general, se ha formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

*Ho: El nivel de evaluación de las normas internas de control, NO está asociado a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades.*

*Ha: El nivel de evaluación de las normas internas de control, está asociado a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades.*

**TABLA 14****Pruebas de relación entre evaluación de las NIC y cumplimiento de los componentes de CI**

	VALOR	GL	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.604	32	0.006
Razón de verosimilitudes	59.522	32	0.002
Nominal por nominal Phi	0.490		0.006
V de Cramer	0.245		0.006
N de casos válidos	232		

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

De la tabla 14, se tiene un  $X^2_c = 55.604$ , con un  $p = 0.006 < \alpha = 0.05$ , por lo que podemos establecer significancia estadística; por lo tanto, aceptamos la hipótesis general, es decir: *El nivel de evaluación de las normas de Control Interno, está asociado a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades.* El valor del  $X^2_c = 55.604$ , se evaluó con una V de Cramer = 0.245, que cae en el rango (0.21-0.40), lo que corresponde a una estimación baja.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de Resultados**

En la presente tesis se establecieron cuatro objetivos específicos, relacionados a el Ministerio Público sede distrital fiscal Moquegua 2019, los mismos, que están orientados a: 1) Analizar el Sistema de Control Interno, en la gestión del Ministerio Público; 2) Conocer el nivel de emisión de normas internas de control aplicadas al área de personal, a través de la verificación de normas y determinar su nivel de implementación y aplicación; 3) Determinar el nivel de desarrollo de los componentes del Control Interno en cuanto a la percepción de los funcionarios y servidores del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua, a través de la aplicación del cuestionario de Control Interno; 4) Determinar los resultados del análisis de debilidades y fortalezas desarrolladas por los funcionarios y servidores del Ministerio Público y, 5) Proponer las acciones de mejora y/o modificación de normas internas, procedimientos y registros en general relacionados al

cumplimiento del sistema de Control Interno, aplicable al área de personal del Ministerio Público.

Otro aspecto que es necesario abordar en este capítulo es en relación a la validez interna, de los instrumentos utilizados en la presente tesis, y es el cuestionario. En donde fue elaborado en base a las Normas de Control aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG y la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado, aprobado con Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG; en este contexto, la validación fue realizado por juicio de expertos, aplicando el estadístico de alfa de Crombach, con valor calculado de 0.810, y 0.902 respectivamente, que resultan superiores al valor de alfa ( $\alpha = 0.60$ ). Por lo tanto, se puede afirmar que los instrumentos aplicados en el estudio resultan confiables, (ver tabla 15).

**TABLA 15**

**Estadístico de fiabilidad de la encuesta de percepción y cuestionario de verificación de normas**

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>ALFA DE CROMBACH</b>	<b>N° DE ELEMENTOS</b>
Cuestionario de verificación de normas	0.810	24
Encuesta de percepción	0.902	26
		50

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Ministerio Público

En cuanto a la metodología empleada en la presente tesis, se siguió los siguientes pasos:

a) construcción de los instrumentos encuesta de percepción y cuestionario de verificación de normas; b) validación de los instrumentos descritos; c) realización de prueba piloto de los instrumentos; d) ejecución y desarrollo del estudio, aplicando los instrumentos a la población de estudio a fin de obtener la percepción de los sujetos; y, e) análisis de datos.

En cuanto a la utilización de los métodos, de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente tesis, corresponden para el contraste de la primera, segunda, tercera y cuarta Sub hipótesis, una prueba de Chi cuadrado, por las características de la tesis.

Las limitaciones que encontramos en la realización de la tesis, primero fue de orden económico; segundo acceso a la información, ya que hay escasa información sobre el problema planteado, pese a las dificultades se pudo conseguir la información relevante para lograr el estudio; y tercero el compromiso de la población en estudio, para empezar la tesis, fue necesario sensibilizar en lineamientos de control, para recién acceder a la intervención y la percepción por medio de los instrumentos, la aplicación del Instrumento fue realizado en reuniones con los servidores de la Subgerencia en estudio, lo cual permitió obtener información de los participantes.

Los resultados del estudio reportados nos indican, para el primer objetivo e hipótesis, en relación al estado de emisión de normas interna de control y gestión, resulta de 60 normas de los cuales, todos los componentes de Control Interno implementados están el orden del 22 (37.0%) y las normas no implementados están alrededor de 38 (63.0%), el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística, el cual fue evaluado con una V de Cramer = 0.434 que corresponde una estimación moderada, de lo que se concluye que: *El nivel de implementación de las normas internas de control que regulan la gestión*, son insuficientes. En cuanto al segundo objetivo e hipótesis, la percepción de los funcionarios y servidores en cuanto al desarrollo normas de Control Interno y procedimientos alcanzado, reporta una media de 2.64, el que califica de Insatisfactorio y el resultado del análisis inferencial no logra establecer significancia estadística, el cual fue evaluado con una V de Cramer = 0.164, que corresponde a una estimación muy baja, es decir que: *El nivel de desarrollo de los componentes de Control Interno en la percepción*

de los funcionarios y servidores, se muestran insatisfactorios, en el marco del sistema de Control Interno; tercer objetivo e hipótesis, del total de 68 indicadores previstos, de las cuales 21 (22.80%) corresponden a fortalezas, mientras que 71 (77.20%) muestran debilidades, el resultado del análisis inferencial no logra establecer significancia estadística, el cual fue evaluado con una V de Cramer = 0.314, que corresponde a una estimación baja, es decir que: *El análisis de debilidades y fortalezas de Control Interno muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades de del Ministerio Público* . En cuanto al cuarto objetivo e hipótesis de la propuesta de normas y procedimientos de Control Interno a ser implementados, de un total de 71 indicadores, registran 22 (31.0%) indicadores implementados, sin embargo, se verifica que 49 (69.0%) aún no están implementados, y el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística; es decir que: *Se ha identificado y se propone las normas y procedimientos necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno, ; por lo tanto la propuesta de normas establecido en la Tabla 04 es adecuado. Finalmente en la hipótesis general de la relación en cuanto al nivel de evaluación de las normas de Control Interno y los niveles de cumplimiento de los componentes de Control Interno, de un total de 232 indicadores, en donde el nivel de implementación de normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son 30.6%, el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística; es decir que: El nivel de evaluación de las normas de Control Interno, está asociado a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades.*

De los resultados de la presente tesis se puede afirmar, que en las actividades y funciones tiene deficiencias tanto en la emisión como en la implementación de normas, documentos de gestión, lo que se corrobora con la evaluación de las debilidades y fortalezas, el grado de implementación de las normas y procedimientos de Control Interno en general de los cinco componentes es de “Insatisfactorio”, desde la percepción de los funcionarios y servidores, que está dentro del rango de inaceptable, analizando sus fortalezas y debilidades en la aplicación de los procedimientos de Control Interno en las actividades y funciones, se mantiene un 77% de debilidades, así como en la implementación de normas de Control Interno tiene un 69% del total de los cinco componentes de Control Interno por lo mismo, es necesario que se implementen normas y procedimientos de Control Interno que permita mejorar la gestión de sus actividades, y sobre este aspecto el COSO (2008) sostiene, que los administradores tienen la responsabilidad de delinear y aplicar cinco componentes de Control Interno, para alcanzar los tres objetivos del Control Interno, dado que el grado de desarrollo de los componentes de Control Interno es de *“insatisfactorio*, del que se destaca Evaluación de Riesgos y Actividades de Control Gerencial, sin embargo se aprecia mayor deficiencia en el quinto componente “Supervisión”, por la cantidad de normas que están pendientes de implementación, observándose desconocimiento del tema por los funcionarios y servidores en general, al respecto, la Ley de Control Interno N° 28716, que en su Artículo 10°, inc. e) señala, refiriéndose a las normas del sistema de Control Interno, estos “constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y/o regulación del Control Interno en las principales áreas de su actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas computarizados y de valores éticos, entre otras, y en el inc.

d) establece la obligación de los titulares de la entidad, “A emitir las normas específicas aplicables a su entidad, de acuerdo a su naturaleza, estructura y funciones, las que deben ser concordantes con la normativa técnica de control que dicte la Contraloría General de la República”. Sin embargo es factible impulsar y priorizar la implementación de los componentes de Control Interno con mayor deficiencia, hasta lograr la implementación del SCI, tal como está establecido y aprobado en la “Guía para la implementación del SCI de las Entidades del Estado”, con Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG, y lograr los objetivos de control; como diseñar y aplicar que los instrumentos de control y gestión para la evaluación de los objetivo propuestos en el plan estratégico, y hacer el seguimiento de las mismas en forma oportuna, para identificar las debilidades y luego realizar los reajustes pertinentes orientados al logro de la mayoría de los objetivos propuestos”.

En cuanto al componente, “Evaluación de Riesgos”, se ha detectado que el personal directivo y servidor tiene deficiencias en la implementación del *planeamiento de la administración de riesgos, identificación de los riesgos y respuesta al riesgo* debido a que no se implementen acciones de prevención, control previo efectivo, es importante que las autoridades y funcionarios, capaciten a los trabajadores en la implementación de esta norma, por cuanto, las políticas, identificación, evaluación y control de riesgos son fundamentales para prevenir la ocurrencia de errores, omisiones, despilfarros, fraudes y acciones anti éticas en general y fundamentalmente permiten establecer procedimientos de control preventivo, que toda entidad debe implementar en todas sus actividades, afirmación que se corrobora en lo establecido por el COSO (2004) *gestión de riesgos*. “*El riesgo*

*administrado para el Gerente es realmente las amenazas y consecuencias de considerar los diferentes factores de riesgo.* El riesgo absoluto es el término que engloba las amenazas y consecuencias sin considerar los controles que están presentes y operando.

En cuanto al componente, “Actividades de Control Gerencial”, se ha detectado que el personal directivo y servidor tiene deficiencias en la implementación de los *Procedimientos de autorización y aprobación, controles sobre el acceso a los recursos y archivos, controles para las tecnologías de la información y comunicaciones* según los resultados reflejados en este componente debido a que no se implementan políticas de control que se traduzcan en un conjunto de procedimientos que aseguren que se estén llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos, dado que estos procedimientos son un conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento sistémico de las tareas requeridas, para cumplir con las actividades y procesos, ya que son fundamentales y tienen el propósito de posibilitar una adecuada respuesta a los riesgos de acuerdo con los planes establecidos para evitar, reducir, compartir y aceptar los riesgos identificados que pueden afectar al logro de los objetivos, es por ello que las actividades de control gerencial deben enfocarse hacia la administración de aquellos riesgos que puedan causar perjuicios a la subgerencia. En la investigación se ha verificado y se ha detectado que el personal directivo y servidor de del Ministerio Público tiene mayores deficiencias en su implementación de *monitoreo, seguimiento y compromiso* reflejándose en los resultados de los Componentes de Control Interno: “supervisión”, que tiene mayor cantidad de normas y procedimientos a implementar, por las debilidades, normas y procedimientos no implementados, tales como: *Prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y Compromiso y mejoramiento*, importancia que es resaltado en la teoría de gestión de calidad ISO 9001: 2008, COSO 2008, en donde resaltan

la participación y compromiso de los funcionarios y servidores en la implementación de este componente.

Conclusión que se corrobora con el artículo publicado de Vilorio, N. (2005), sobre “*Los factores que inciden en el sistema de Control Interno*”, del cual se concluye que: “El sistema de Control Interno debe estar interrelacionado con todas las actividades de la organización, debido a que se deben incluir las medidas necesarias para que la gerencia pueda realizar un seguimiento eficaz a todos sus recursos. Es mucho más que un instrumento dedicado a la prevención de fraudes o al descubrimiento de errores accidentales en el proceso contable; constituye una ayuda indispensable para una eficiente administración”.

Los resultados que se presentan, están orientados a demostrar que la implementación del Control Interno es un proceso multidisciplinario y que depende de las políticas y del compromiso tanto de los funcionarios y servidores, ésta aseveración coincide con el COSO (2008), que sostiene que el Control Interno *es un proceso efectuado por el Consejo de Administración, la dirección y el resto del personal* de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de *objetivos* dentro de las siguientes categorías: a) Eficacia y eficiencia de las operaciones, b) Fiabilidad de la información financiera, c) Cumplimiento de las leyes y normas aplicables. El Control Interno comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y medidas adoptadas dentro de una entidad para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud de veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observación de las políticas prescrita y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

## CONCLUSIONES

Del análisis de resultados realizado en la presente tesis se determina las siguientes conclusiones:

1. Del Ministerio Público, en relación al nivel de evaluación de las normas de Control Interno y a los niveles de cumplimiento de los componentes de Control Interno el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística; es decir que: *El nivel de evaluación de las normas de Control Interno, está asociado a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades*, en donde el nivel de implementación de las normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son de 30.6%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.
2. Del Ministerio Público, en relación al estado de implementación de normas internas de control, resulta de 60 normas de los cuales, todos los componentes de Control Interno implementados están el orden del 22 (37.0%) y las normas no implementados están alrededor del 38 (63.0%), el resultado del análisis inferencial logra establecer significancia estadística, lo cual demuestra y concluye que: *El nivel de implementación de las normas de Control Interno que regulan la gestión, son insuficientes*.
3. Del Ministerio Público, respecto a la percepción de sus funcionarios y servidores sobre el desarrollo de las normas de Control Interno y procedimientos

alcanzado una media general de 2.64 lo que califica de grado “Insatisfactorio”, y el resultado del análisis inferencial no logra establecer significancia estadística, es decir que: *El nivel de desarrollo de los componentes de Control Interno en la percepción de funcionarios y servidores, se muestran insatisfactorios, en el marco del Sistema de Control Interno.*

4. Del Ministerio Público y Bienestar Social, del análisis de debilidades y fortalezas sobre los procedimientos de Control Interno de la Oficina, del total de 68 indicadores, las debilidades identificadas son 71 (77.20%), las fortalezas que 21 (22.80%), y el resultado del análisis inferencial no logra establecer significancia estadística; por lo tanto, *El análisis de debilidades y fortalezas de Control Interno, muestra mayores debilidades que afectan la gestión de las actividades.*
5. La propuesta de normas internas, procedimientos y registros en general a ser implementados, de 71 indicadores, registran 22 (31.0%) indicadores implementados, se tiene pendientes de implementación un promedio de 49 (69.0%), entre normas y procedimientos de Control Interno, se establece significancia estadística, es decir que: *Se ha identificado y se propone las normas y procedimientos necesarios para la implementación del Sistema de Control Interno que optimicen sus actividades y funciones.* Los indicadores propuestos para su implementación del Sistema de Control Interno, se detallan y muestran en la Tabla 04 y son los adecuados.

## RECOMENDACIONES

1. En base a la ineficacia del cumplimiento total de normas y a las actividades que no son efectivas, se recomienda a las autoridades Ministerio Público, implementar las acciones y procedimientos necesarias para el cumplimiento de las normas del Sistema de Control Interno para el Sector Público, establecido en la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG.
2. Se recomienda a las autoridades y funcionarios el Ministerio Público seguir con la evaluación del sistema de Control Interno, a fin de mejorar sus deficiencias y mejorar continuamente sus normas de Control Interno aplicables, a las actividades y funciones de la Oficina de personal y sus áreas, según la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, y la Guía de implementación aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 458-2008-CG, ya que es un instrumento que guía el proceso de implementación del Sistema de Control Interno.
3. Se sugiere a los Directivos del Ministerio Público sede Distrito Fiscal Moquegua, realizar charlas de sensibilización al personal en cuanto a la implementación y aplicación de los procedimientos de Control Interno en todos sus componentes, que haga eficiente sus funciones y les permita cumplir con sus objetivos, establecidos en la Resolución de Contraloría N° 320- 2006-CG.
4. Se recomienda a los Directivos del Ministerio Público, proponer representantes para que el titular de la entidad conforme un comité de evaluación de riesgos, para implementar acciones de prevención para lograr mayor eficacia en el cumplimiento de las normas de Control Interno.

5. En base a la propuesta de los procedimientos de Control Interno y documentos de gestión detallados en la Tabla 04 de la presente tesis, se sugiere elaborar el Plan de Trabajo para el Ministerio Público, tomando como base el Diagnostico de Control Interno realizado, que les permita mejorar sus procedimientos de Control Interno y lograr efectividad y eficiencia en sus actividades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Betancourt, (2006). *Biblioteca.udo.edu.ve*. Recuperado el 20 de Julio de 2018, de

*Biblioteca.udo.edu.ve*:

<http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/444/1/TESIS->

658.151\_B568b\_01.pdf

Carmona, (2007). *Gestión Integral de Riesgos en las Organizaciones*.

Coopers & Lybrand. (1997). *Los Nuevos Conceptos del Control Interno - Informe COSO*

*(Committee of sponsoring organizations of the treadway comisión)*. Ediciones

Díaz Santos S.A.

Crisologo Llalihuaman, (2013). *repositorioacademico.usmp.edu.pe*. Recuperado el 19 de

Marzo de 2018, de *repositorioacademico.usmp.edu.pe*:

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/639/3/crisologo\\_mf.](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/639/3/crisologo_mf.pdf)

pdf

El Peruano. (2006). *El Peruano*, págs. 1-3.

González, (2012). "Propuesta de un modelo de Control Interno como medio eficaz para

la toma de decisiones en el Ministerio Público Distrital de Monsefú ". Monsefú,

Chiclayo, Perú.

Garrido, (2006). *pcc.faces.ula.ve*. Recuperado el 20 de Octubre de 2018, de

*pcc.faces.ula.ve*:[http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Especialidad/Betty%20G.%20Garrido/T](http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Especialidad/Betty%20G.%20Garrido/TESIS.pdf)

ESIS.pdf

Informe COSO II (Committee of sponsoring organizations of the treadway commission).  
(2004). *"Gestión de Riesgos Corporativos - Marco Integrado, Técnicas de Aplicación"*.

Junta de Decanos del Colegio de Contadores Públicos del Perú. (2004). *"Manual de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento"*. NIA. 315. Moquegua.

Ley N° 27785. (2002). "Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República".

Ley N° 27972. (s.f.). "Ley Orgánica de Sector Público".

Ley N° 28716. (2006). "Ley de Control Interno de las Entidades del Estado".

Mayta, (2010). "Grado de implementación del sistema de Control Interno, influyen en el logro de objetivos y metas de la universidad José Carlos Mariátegui". Moquegua, Mariscal Nieto, Perú.

Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. (03 de Noviembre de 2006). *"Normas de Control Interno"*. Lima.

Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG. (2008). *"Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado"*. Lima.

Vargas, (2012). *"Diagnóstico del Sistema de Control Interno en el INS"*. Lima.

Viloria, (2005). *Redalyc.org*. Recuperado el 21 de Agosto de 2018, de Redalyc.org:  
<http://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>

Zarpan, (03 de Diciembre de 2013). *Tesis.usat.edu.pe*. Recuperado el 20 de Marzo de

2018, de *Tesis.usat.edu.pe*:

[http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/198/1/TL\\_Zarpan\\_Alegria\\_Diana](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/198/1/TL_Zarpan_Alegria_Diana)

Ja neth.pdf

# **ANEXOS**

## INSTRUMENTO

### NIVEL DE SATISFACCIÓN DE NORMAS APLICABLES AL ÁREA DE PERSONAL

(1)Muy Insatisfactorio (2) Insatisfactorio (3) Neutral (4) Satisfactorio (5) Muy Satisfactorio

N°	APLICACIÓN DE NORMAS	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Filosofía de la dirección					
2	LEY N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública					
3	Integridad y valores éticos					
4	Ley 27815. Ley del Código de Ética del Funcionario Publico					
5	Administración Estratégica					
6	Estructura organizacional					
7	Organigrama					
8	Administración de los recursos humanos					
9	Competencia profesional					
10	Asignación de autoridad y responsabilidad					
11	Normas y Procedimientos para la Entrega - Recepción de cargo de los servidores bajo cualquier modalidad contractual.					
12	Órgano de control Institucional					
13	Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR.					

14	Ley N° 28716 Ley Del Control Interno de las Entidades Del Estado					
15	Planeamiento de la administración de riesgos					
16	Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM)					
17	Plan Estratégico Institucional (PEI)					
18	Plan Operativo Institucional (POI)					
19	Identificación de los riesgos					
20	Valoración de los riesgos					
21	Respuesta al riesgo					
(1)Muy Insatisfactorio (2)Insatisfactorio (3)Neutral (4)Satisfactorio (5)Muy Satisfactorio						
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Procedimientos de autorización y aprobación					
23	Texto único de procedimientos administrativos (TUPA).					
24	D. ley 20530 - Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles Prestados al Estado					
25	D.ley 20530 - Art. 28° al 36°, 27/02/1974 (STC 50-2004-al-tc 12-06-2005)					
26	Manual de Procedimientos (MAPRO). actualizado					
27	Segregación de funciones					
28	Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					
29	Manual de Organización y Funciones (MOF)					
30	Evaluación costo-beneficio					
31	Controles sobre el acceso a los recursos o archivos					
32	Evaluación de desempeño					
33	Documentación de procesos, actividades y tareas					

34	Revisión de procesos, actividades y tareas					
35	Reglamento de control de asistencia					
36	Reglamento de capacitación					
37	Reglamento interno de contrataciones de personal de proyectos					
38	Funciones y características de la información					
39	Información y responsabilidad					
40	Calidad y suficiencia de la información					
41	Sistemas de información					
42	"Mejoramiento e Implementación de Medios Informáticos y Tecnológicos					
43	Flexibilidad al cambio					
44	Archivo institucional					
45	Directiva del Sistema Nacional de archivos ( R.J. n° 073-85/AGN/ J					
46	Comunicación interna					
47	Comunicación externa					
48	Canales de comunicación					
(1)Muy Insatisfactorio (2)Insatisfactorio (3)Neutral (4)Satisfactorio (5)Muy Satisfactorio						
	<b>Actividades de Prevención y Monitoreo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
49	Manuales de políticas y procedimientos					
50	Manuales de planeación					
51	Manuales administrativos					
52	Instructivos de trabajo					
53	Especificaciones y estándares					

54	Diagramas de flujo					
55	Informes de registros de revisiones internas					
56	Estudios previos de evaluación del Control Interno					
57	Reporte de indicadores					
58	Reporte Circulares y lineamientos.					
59	Evaluaciones de riesgos					
60	Matriz de Identifica fallas en el diseño y en el plan de ejecución de las operaciones					
61	Matriz de seguimiento de operaciones de seguimiento de los planes y programas de implementación de recomendaciones					
62	Documento de Evaluación de la posibilidad de que las estrategias utilizadas en la consecución de los objetivos, no conduzcan al logro del propósito general					
63	Matriz donde se Identifican problemas recurrentes que necesitan atención					
64	Documento de Recomendaciones de ajustes a las operaciones					
65	Lista las posibles acciones que permitirían subsanar las debilidades detectadas					
66	Matriz de seguimiento de los planes de mejoramiento de las distintas unidades orgánicas de la Entidad, como resultado de las actividades de autoevaluación.					
67	Matriz de evidencias del desarrollo de las actividades de autoevaluación.					

68	Documento de evaluación independiente de la OCI sobre el grado de cumplimiento de las actividades de implementación del sistema de Control Interno de la entidad.					
<b>TOTAL</b>						

## Validez y Confiabilidad del Instrumento

**Variable Independiente:** Implementación de normas internas de control

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,734
		N de elementos	12 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,661
		N de elementos	12 <sup>b</sup>
		N total de elementos	24
Correlación entre formas			,596
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,747
	Longitud desigual		,747
Dos mitades de Guttman			,742

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	24

**Variables Dependientes:**

Nivel de desarrollo de las normas de Control Interno

Análisis de debilidades y fortalezas de control

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,853
		N de elementos	13 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,846
		N de elementos	13 <sup>b</sup>
N total de elementos		26	
Correlación entre formas			,621
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	,766	
	Longitud desigual	,766	
Dos mitades de Guttman			,766

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	26

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO SEDE DISTRITO FISCAL MOQUEGUA 2019"**

**OBJETIVO:** Evaluar los componentes del sistema de control interno, en la gestión del área de personal del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Ministerio Público sede distrito fiscal Moquegua

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Medicado Lea, Germán W.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación  
Magister en Administración / Lic. en Administración

**VALORACIÓN:**

	X			
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Germán W. Medicado Lea**  
**DOCTOR EN EDUCACIÓN**  
**DNI. 00514934**  
**Nº Reg. 052-051537**



## Resolución de la Gerencia General

N° 519 2006-MP-FN-GG

Lima, 28 SET. 2006

### VISTO :

El Oficio N° 439-2006-MP-FN-GG/GEPRE, de fecha de 11 setiembre de 2006 de la Gerencia de Planificación, Racionalización y Estadística, relacionado con el Manual de Organización y Funciones de la Administración de Distritos Judiciales de tipo "C", para los Distritos Judiciales de Amazonas, Apurímac, Cañete, Chosica, Huancavelica, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Ucayali, Tumbes, y;

### CONSIDERANDO :

Que, mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 518-2006-MP-FN, se aprobó la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público;

Que, con Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 339-2006-MP-FN se aprobó el Cuadro para Asignación de Personal del Ministerio Público (CAP-MP), el mismo que contempla una nueva estructura de cargos para las Administraciones de los Distritos Judiciales;

Que, la Directiva N° 001-95-INAP/DNR, aprobada mediante Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR, establece las "Normas para la Formulación del Manual de Organización y Funciones" que deben aplicar todos los organismos de la Administración Pública, a fin de contar con los instrumentos necesarios de gestión;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 617-2005-MP-FN-GG, se aprobaron los Manuales de Organización y Funciones de las Administraciones de los veinticuatro Distritos Judiciales del Ministerio Público;

Que, el Ministerio Público cuenta con una Organización distrital a nivel nacional, que ha permitido observar que la carga procesal generada en los últimos tres años, el número de Fiscalías, Fiscales y la densidad poblacional con la que cuenta cada provincia que conforma el Distrito Judicial, han determinado las diferencias para la definición de sus cargos, por lo que, se hace necesario aprobar un nuevo instrumento normativo que permita reflejar las funciones y responsabilidades que deben realizar;



Contando con los vistos de la Gerencia de Planificación, Racionalización y Estadística, Gerencia Central de Recursos Humanos, Gerencia Central de Finanzas, Gerencia Central de Logística y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 16° inciso b) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público, aprobado por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 518-2006-MP-FN.

**SE RESUELVE :**

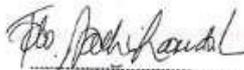
**Artículo Primero-** Aprobar el Manual de Organización y Funciones de la Administración de los Distritos Judiciales de tipo "C", para los Distritos Judiciales de Amazonas, Apurímac, Cañete, Chosica, Huancavelica, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Ucayali y Tumbes; el mismo que consta de dieciocho (18) folios y forma parte de la presente Resolución.

**Artículo Segundo-** Encargar a la Gerencia Central de Tecnologías de la Información la difusión a través de la página web del Ministerio Público, del manual aprobado en la presente Resolución.

**Artículo Tercero-** Dejar sin efecto la Resolución de la Gerencia General N° 617-2005-MP-FN-GG.

**Artículo Cuarto-** Remitir copia de la presente Resolución a la Administración de los Distritos Judiciales de tipo "C", para los Distritos Judiciales de Amazonas, Apurímac, Cañete, Chosica, Huancavelica, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Ucayali, y Tumbes, Gerencia de Planificación, Racionalización y Estadística, Gerencia Central de Tecnologías de la Información y Oficina de Asesoría Jurídica, para los fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.

  
Alberto F. Bullón - Lanán Córdova  
GERENTE GENERAL



MINISTERIO PÚBLICO	Fecha		
	Página	De	
ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO JUDICIAL DE TIPO C	Sustituye a:		
	Página		
	De fecha:	De	

3.1 Cargo: Administrador del Distrital Judicial (1)

**I- FUNCIONES ESPECÍFICAS:**

- a. Planear y organizar en coordinación con el Fiscal Superior Decano la programación de metas y actividades correspondientes al Distrito Judicial.
- b. Planear, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las acciones de procesos técnicos de abastecimiento en el ámbito del Distrito Judicial, de conformidad con las normas, directivas emitidas y demás disposiciones vigentes.
- c. Efectuar el seguimiento de las actividades programadas, verificando el cumplimiento de las metas y absolviendo las observaciones del Órgano de Control Interno.
- d. Consoledar, priorizar y gestionar la atención de los requerimientos de las dependencias Fiscales y Médicos Legales del Distrito Judicial.
- e. Dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento administrativo del Distrito Judicial en coordinación con el Fiscal Superior Decano.
- f. Coordinar con las diferentes unidades orgánicas de la Sede Central la ejecución de normas y procedimientos de administración de abastecimiento, recursos humanos y financieros del Distrito Judicial.
- g. Llevar la custodia de los bienes incautados y la administración de los procesos técnicos correspondientes al Distrito Judicial.
- h. Aprobar el pago de las facturas correspondientes al servicio de distribución de correspondencia y traslado de documentos.
- i. Realizar inspecciones periódicas a las dependencias periféricas del Distrito Judicial en coordinación con el Fiscal Superior Decano.
- j. Supervisar la elaboración y administración de las estadísticas consolidadas del Distrito Judicial, conforme a la normativa vigente.
- k. Dirigir y supervisar la atención del software y hardware requerido por los usuarios del Distrito Judicial.
- l. Elevar el requerimiento de personal administrativo para el Distrito Judicial, en coordinación con el Fiscal Superior Decano.
- m. Proponer, evaluar normas y procedimientos orientados a la obtención de mayores niveles de eficiencia de la Administración a su cargo, en coordinación con el Fiscal Superior Decano.
- n. Llevar la administración de los procesos técnicos de personal por delegación del Fiscal Superior Decano, adaptando las medidas correctivas necesarias.
- o. Coordinar con las diferentes unidades orgánicas de la Sede Central la ejecución de normas y procedimientos de administración de personal, uso del Fondo para Pagos en Efectivo, ampliación y sostenimiento de la infraestructura, implementación y acondicionamiento de oficinas, inventarios básicos, mantenimiento de equipos, vehículos, locales y terrenos del Distrito Judicial.



**MINISTERIO PÚBLICO**  
**ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO JUDICIAL DE TIPO C**

Fecha		
Página	De	
Sustituye a:		
Página		
De fecha	De	

**3.1 Cargo: Administrador del Distrito Judicial. (I)**

- p. Coordinar con las dependencias Administrativas de la Sede Central lo relacionado con las necesidades de ampliación y sostenimiento de infraestructura, implementación y acondicionamiento de oficinas, mantenimiento de equipos, vehículos, locales etc.
- q. Proponer al Fiscal Superior Decano, el desplazamiento por necesidad de servicio del personal administrativo, informando de las irregularidades presentadas y adoptando las medidas correctivas necesarias.
- r. Supervisar y coordinar los procesos de toma de inventarios, incineración, donación y remate de los bienes incautados correspondientes al Distrito Judicial.
- s. Mantener informado de sus actividades al Fiscal Superior Decano del Distrito Judicial.
- t. Las demás funciones afines que le asigne el Fiscal Superior Decano.

**II.- LINEA DE AUTORIDAD**

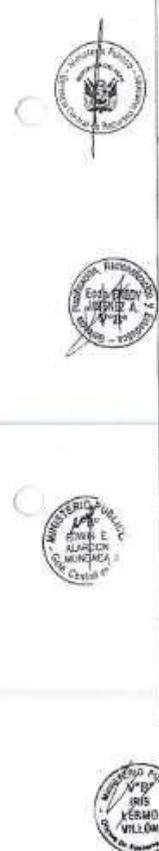
El Administrador del Distrito Judicial depende jerárquica y funcionalmente del Fiscal Superior Decano del Distrito Judicial respectivo y administrativamente del Gerente General. Tiene mando directo sobre los siguientes cargos:  
 Analista  
 Especialista Administrativo  
 Asistente Administrativo  
 Operador Administrativo  
 Chofer

**III.- NIVEL DE RESPONSABILIDAD**

Cumplir y hacer cumplir las políticas, reglamentos, directivas y procedimientos relacionados con la Administración del Distrito Judicial, así como demás normas internas.  
 Asesorar al Fiscal Superior Decano del Distrito Judicial en el ámbito de su competencia.  
 Llevar el control de asistencia y permanencia del Distrito Judicial.  
 Brindar la atención de bienes y servicios en forma diligente y oportuna para todas las dependencias del Distrito Judicial, en función a las normas de austeridad y la disponibilidad presupuestal, optando por un buen servicio.

**IV.- NIVELES DE COORDINACIÓN**

Realiza coordinaciones con el Despacho del Fiscal Superior Decano del Distrito Judicial, el Gerente General así como con cada una de las diferentes unidades orgánicas de la Institución relacionadas con el que hacer del Distrito Judicial.



III.- DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS A NIVEL DE CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO JUDICIAL DE TIPO C: AMAZONAS, APURIMAC, CAÑETE, CHOSICA, HUANCAMELICA, MADRE DE DIOS, MOQUEGUA, PASCO, UCAYALI Y TUMBES.



## ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO JUDICIAL

Artículo 59º.- La Administración del Distrito Judicial, es el órgano encargado de brindar el soporte administrativo necesario para el funcionamiento de las unidades orgánicas del Distrito Judicial.

Artículo 60º.- La Administración del Distrito Judicial tiene las siguientes funciones:

- a. Dirigir, administrar y supervisar los sistemas y procesos de planeamiento, recursos humanos, logísticos y presupuestarios en el Distrito Judicial, en concordancia con las normas vigentes de la Administración Pública y en coordinación con las unidades orgánicas internas que las norman.
- b. Formular y consolidar el proyecto del Plan de Trabajo Institucional y Presupuesto anual del Distrito Judicial, de acuerdo a los dispositivos legales correspondientes y en coordinación con la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.
- c. Consolidar los requerimientos de bienes, servicios y recursos humanos, formulando el cuadro de necesidades del Distrito Judicial.
- d. Atender los requerimientos de bienes y servicios de las unidades orgánicas del Distrito Judicial.
- e. Formular el requerimiento de recursos financieros para la atención directa e inmediata de los gastos fijos y gastos menudos.
- f. Administrar el Fondo para Pagos en Efectivo.
- g. Coordinación con el Presidente de la Junta de Fiscales Superiores la aprobación de los viáticos para el personal del Distrito Judicial.
- h. Gestionar y tramitar el alquiler y mantenimiento de locales e infraestructura en el Distrito Judicial.
- i. Promover la formulación de proyectos de inversión pública para el desarrollo de las actividades del Distrito Judicial.
- j. Dirigir y supervisar la consolidación y elaboración mensual de las estadísticas en el Distrito Judicial en coordinación con la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.
- k. Administrar el almacenamiento de bienes incautados del Distrito Judicial en coordinación con la Gerencia Central de Servicios Fiscales.
- l. Las demás que le asigne funcionalmente el Presidente de la Junta de Fiscales Superior y administrativamente el Gerente General.

## CAPÍTULO II SECRETARÍA GENERAL DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN

Artículo 61º.- La Secretaría General de la Fiscalía de la Nación, es el órgano de apoyo de la Fiscalía de la Nación encargado de administrar y procesar la información de carácter técnico-administrativo y funcional vinculado con el sistema fiscal, agilizando los requerimientos de información, asesoría y opinión que debe brindar la Fiscalía de la Nación a las dependencias Fiscales a nivel nacional en forma estandarizada.

Artículo 62º.- Son funciones de la Secretaría General de la Fiscalía de la Nación, las siguientes:

- a.- Atender los asuntos de carácter técnico-administrativo vinculados al Sistema Fiscal que llegan en consulta al Despacho de la Fiscalía de la Nación.
- b.- Formular el proyecto del Plan de Trabajo Institucional y presupuesto anual de la unidad orgánica, de acuerdo a los dispositivos correspondientes y en coordinación con la Oficina Central de Planificación y Presupuesto.
- c.- Controlar y supervisar el trámite de la documentación que ingresa y egresa del Despacho de la Fiscalía de la Nación.
- d.- Mantener actualizado el archivo de Resoluciones y demás documentos del Despacho de la Fiscalía de la Nación.
- e.- Supervisar la organización del sistema de archivo asegurando la custodia, conservación y organización del patrimonio documental del Despacho de la Fiscalía de la Nación.

