



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa en una oficina de Control Interno del
Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cauti Quispe, Grissel Vanessa (orcid.org/0000-0002-4062-3873)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, por su constante apoyo incondicional, y brindarme fortaleza.

A mis hijos y esposo, por su paciencia, y ser mi motor y motivo, en mi camino profesional.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi soporte y
guía en mi camino.

A la Universidad César Vallejo,
por generar espacios virtuales
y la enseñanza no se detenga.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, Subcategoría y matriz de categorización	15
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimientos	16
3.7 Rigor científico	16
3.8 Método de análisis de datos	17
3.9 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de Figuras

Figura 1. Análisis de Atlas.ti del Objetivo General	18
<i>Nube de palabras</i>	
Figura 2. Análisis de Atlas.ti del objetivo General	19
<i>Redes del Modelo general de la Gestión de Control Interno</i>	
Figura 3. Análisis de Atlas.ti del objetivo General	20
<i>Gestión del Trabajo remoto (indexación de palabras en códigos)</i>	
Figura 4. Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 1	22
<i>Red de la planificación con la gestión del Control Interno</i>	
Figura 5. Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 2	23
<i>Red de la organización con la gestión del Control Interno</i>	
Figura 6. Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 3	24
<i>Red de la ejecución con la gestión del Control Interno</i>	
Figura 7. Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 4	25
<i>Red de la evaluación con la gestión del Control Interno</i>	
Panel fotográfico – captura de pantalla – entrevistas	78

Resumen

La presente investigación tiene como título: “Gestión administrativa en una oficina de Control interno del Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año 2022”, con objetivo general “Conocer la manera en que se llevó a cabo la gestión administrativa realizada en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia -2022; describir cómo se planificaron, organizaron, ejecutaron y evaluaron, las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia.

El método es cualitativo con un tipo de investigación básica y diseño de investigación fenomenológico. La muestra son 08 entrevistas efectuadas al personal de la ODCI-Ayacucho.

Asimismo, la técnica de recolección de datos fue a través de entrevistas, con la aplicación de guía de entrevista semi estructurada.

En cuanto a los resultados se precisó en síntesis que la gestión administrativa realizada en la ODCI-Ayacucho, bajo el soporte tecnológico en su mayoría, constantes reuniones virtuales, y de esa manera poder continuar con las actividades planificadas.

Respecto a las conclusiones, se tiene que la ODCI-Ayacucho tuvo que afrontar la continuidad de sus funciones, adoptando nuevas formas de gestión administrativa, con resultado de cierta manera positivo; no obstante, a la falta de capacitación en medios tecnológicos.

Palabras Clave: Gestión administrativa, ODCI y Ministerio Público.

Abstract

The present investigation has the title: "Administrative management in an internal control office of the Public Ministry during the period of the COVID-19 pandemic, year 2022", with the general objective "To know the way in which the administrative management carried out in the ODCI - Ayacucho, during the pandemic -2022; describe how the activities carried out at the ODCI - Ayacucho were planned, organized, executed and evaluated during the pandemic.

The method is qualitative with a type of basic research and phenomenological research design. The sample consists of 08 interviews with the ODCI-Ayacucho staff.

Likewise, the data collection technique was through interviews, with the application of a semi-structured interview guide.

Regarding the results, it was specified in summary that the administrative management carried out in the ODCI-Ayacucho, under the technological support in its majority, constant virtual meetings, and in this way to be able to continue with the planned activities.

Regarding the conclusions, the ODCI-Ayacucho had to face the continuity of its functions, adopting new forms of administrative management, with a somewhat positive result; however, due to the lack of training in technological means.

Keywords: *Administrative management, ODCI and Public Ministry.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las organizaciones por efectos de la pandemia se vieron obligadas a recurrir al trabajo remoto para poder continuar con sus actividades, lo cual se adaptó de manera gradual, siendo necesario y de utilidad en el contexto experimentado, gestionándose de manera variada, y manteniendo condiciones de bioseguridad para su funcionamiento adecuado. Al respecto, OIT (2020) refirió que el teletrabajo en contexto de la crisis sanitaria causado por el COVID 19, ha demostrado ser un instrumento muy importante que aportó beneficios garantizando la continuidad en la labor operativa. A su vez esta herramienta en tiempos de normalidad demostró beneficios que reducen el tiempo de desplazamiento, significando una contingencia que contribuye a que los trabajadores se concentren en sus labores lejos de entretenimientos de la oficina y lograron mayor equilibrio entre la vida particular y laboral; de igual manera, horarios más flexibles y asumir una libertad de laborar fuera de los ambientes de trabajo del empleador.

A nivel nacional, la gestión de servicios que brindan los distritos fiscales se vieron afectados por la Pandemia del COVID-19, ante tal fenómeno, las instituciones públicas no estuvieron preparadas; sin embargo, se organizaron y desarrollaron estrategias para mantener su funcionamiento. Al respecto Gonzales (2020) menciona que en los primeros meses de la pandemia la administración de justicia se paralizó, a excepción de algunos servicios catalogados como esenciales. En este escenario, la carga laboral generada por los procesos judiciales detenidos tuvo un incremento de carga considerable, por otro lado, esta situación propició la saturación en los despachos fiscales. En este sentido, Shack (2021) precisa que la emergencia sanitaria debido a la COVID-19, se enfrentó a desafíos, retos a todos los servidores del estado, los cuales tuvieron que adaptarse a los cambios.

A nivel local, una oficina de Control Interno del Ministerio Público ubicado en la región Ayacucho enfrentó el periodo de pandemia, desarrollando la gestión administrativa que garantizase el funcionamiento de los despachos fiscales en los turnos establecidos, considerando la demanda de los justiciables por reanudar sus gestiones en el Ministerio Público. En este contexto, dado que no existía un esquema y procedimiento definido para que los integrantes de la oficina de control desarrollen su trabajo, estos se organizaron, a través de reuniones permanentes

de manera virtual para realizando una gestión administrativa que mantenga la funcionalidad del despacho.

De acuerdo a lo señalado en la problemática, se planteó la pregunta general: ¿De qué manera se llevó a cabo la gestión realizada en la ODCI- Ayacucho, durante la pandemia -2022? Adicionalmente, se plantearon las preguntas específicas: ¿Cómo se planificaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia-2022? ¿Cómo se organizaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia?; ¿Cómo se ejecutaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia?; ¿Cómo se evaluaron las actividades realizadas en la ODCI -Ayacucho, durante la pandemia?

El estudio de investigación tiene las siguientes justificaciones, en lo teórico, puesto que se añadirá información sobre el comportamiento de los miembros de la Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho durante la pandemia, complementando información relevante y necesaria a partir de la información de los integrantes del equipo que gestionó el trabajo remoto en medio de la crisis sanitaria como una alternativa para continuar con las labores frente a una pandemia. La justificación práctica, dado que la presentación de los resultados aportara a la reorientación de los servicios en tiempos de pandemia y desarrollo de estrategias en el Ministerio Público, considerando que en la actualidad ofertar un servicio de calidad es un reto de toda entidad pública. En el aspecto social, se hace imprescindible reflexionar que tipo de servicio reciben los usuarios, aun estando en tiempos de pandemia es un deber alcanzar calidad y satisfacción en los usuarios; la continuidad en la oferta de servicios es una realidad, que involucra todo el proceso de gestión; por lo que, amerita investigar qué tipo de servicio viene recibiendo la población que demanda estos servicios, que abarcan propósitos generales de toda Institución Pública que administra justicia.

Del mismo modo, se planteó el objetivo general: Conocer la manera en que se llevó a cabo la gestión administrativa realizada en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia -2022; describir cómo se planificaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia; conocer cómo se organizaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia; describir cómo se ejecutaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la

pandemia; describir cómo se evaluaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del estudio, se tomó en cuenta diversos artículos de investigación que fueron desarrollados sobre la gestión para el trabajo remoto, asumido bajo las circunstancias de la pandemia, los cuales son detallados a continuación:

De lo expuesto, Pacheco y Serrano (2021) desarrollaron un trabajo de investigación con el objetivo de realizar un análisis sobre el acceso de servicios de justicia de los usuarios en el periodo del COVID 19 en Colombia, destacándose el uso de las TIC en la organización de los procesos judiciales. Se siguió el procedimiento de enfoque cualitativo, analizándose la información brindada en relación a la gestión administrativa en los despachos judiciales, producto de las consultas a los actores de la problemática. Se concluyó que durante la gestión se hizo evidente la falta de práctica al uso de medios tecnológicos en circunstancias del desarrollo de la pandemia, siendo necesaria innovar en la administración en entornos digitales, que facilite a los usuarios a un mejor acceso de los servicios e una información clara y actualizada de su proceso. Además, se hizo notorio la falta capacitaciones para acceder al sistema judicial.

En cuanto a Tenesaca et al. (2021) en su investigación tuvo como objetivo el análisis del funcionamiento administrativo y la contratación pública en Ecuador, en tiempos de la pandemia por COVID-19. El estudio cualitativo se realizó tomando en cuenta un diseño explicativo, descriptivo-documental. Respecto, al resultado de la investigación, se precisa que el Estado debe garantizar una adecuada administración pública a los ciudadanos, generando un marco normativo y políticas públicas que coadyuve a sobrellevar la pandemia. Con relación a sus conclusiones, se determinó que la administración pública se vio afectada por la pandemia, toda vez que, el gobierno no estaba preparado para afrontar las situaciones difíciles que se presentaron frente a la pandemia, vulnerándose algunos derechos de los ciudadanos, frente a la atención oportuna.

Gonzales (2020) realizó el estudio en España sobre el impacto de la COVID-19 en la forma de administrar los servicios de justicia. El objetivo del estudio analizó las lecciones aprendidas positivas del trabajo remoto en el ámbito de la gestión de justicia. La metodología utilizada fue la cualitativa, y se basó en un análisis

descriptivo explicativo. Los resultados indicaron que en la mayoría de casos donde se previene el aumento de la litigiosidad, se pueden establecer métodos de solución rápida y eficaz entre individuos, inclusive entre los profesionales. Se concluyó que, el impulso de la mediación como parte de la gestión de justicia no debe ser acogido solo para hacer frente en crisis sanitaria, debe aprovecharse como lección aprendida para tiempos de no pandemia, por su efectividad y convertirse en disposición que se conserve, considerando que ello contribuiría a la aceleración de la gestión de los Juzgados y Tribunales de Justicia, que aquejan desde hace tiempo con limitado recurso humano y materiales para enfrentar la carga laboral.

Por otro lado, tenemos a Cortes et al. (2020), desarrollaron un trabajo de investigación con el objetivo de comprender la forma de cómo los trabajadores afrontaron la interacción de sus actividades administrativas en el contexto del trabajo remoto en Colombia. Con relación, a la metodología que utilizaron, adoptaron un enfoque cualitativo, de característica descriptiva explicativa, obteniendo como fuente de indagación la realidad, la observación, utilizando encuestas, a los trabajadores en su ámbito laboral. En cuanto a los resultados, se resaltó que a los trabajadores les costó adaptarse a la nueva modalidad de trabajo virtual en el contexto de la cuarentena. Entre las conclusiones, se puede señalar que, en la implementación de la cuarentena obligatoria y la aplicación del trabajo remoto, se tuvo que sobrellevar las tensiones generadas por el contexto. Asimismo, se resalta que se deben crear políticas que permitan tener un seguimiento y promover mejores condiciones a los empleados, a fin de garantizar un desarrollo óptimo de sus actividades; no obstante, se rescata que la modalidad de trabajo remoto, fue una buena opción, frente a las circunstancias de pandemia.

Lermanda y Aguayo (2020), desarrollaron un trabajo de investigación con el objetivo de estudiar el grado de preparación que se debe tener frente a la organización de implementar el teletrabajo en Chile. Con relación, a la metodología que utilizaron, acogieron un enfoque cualitativo, a través de una investigación descriptiva explicativa, obteniendo como fuente las entrevistas semi estructuradas, aplicada en diversas organizaciones, con personas que han tenido la experiencia del teletrabajo. En cuanto a los resultados, se destacó que el 81 % de los entrevistados si tienen conocimiento sobre las implicancias del teletrabajo, y el 19%

lo entiende como un trabajo realizado en casa; por otro lado, al referirse a la efectividad del teletrabajo el 74% indica que es aceptable; empero, el 26% no está de acuerdo, sustentándose en la existencia de bajos niveles de comunicación y organización la experiencia del teletrabajo. En las conclusiones, se advierte que, las claves para un buen funcionamiento e implementación del teletrabajo, es tener una adecuada tecnología e infraestructura, aunado a un apropiado control de gestión, con metas muy definidas.

Asimismo, se tiene a Díaz (2021), quien realizó un trabajo de investigación con el objetivo de estudiar las ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo para los jóvenes en Chile. Se empleó la metodología cualitativa, a través de la aplicación del método interpretativo a los resultados de las entrevistas de 12 profesionales que emplearon el teletrabajo en las labores administrativas. Los resultados, indican que no se evidencia relevantes diferencias entre las ventajas y desventajas del trabajo virtual para los millennials respecto a las personas de otras generaciones, se establecieron cuatro categorías: a) condiciones para una buena implementación, b) relaciones interpersonales, c) los efectos en cuanto al desarrollo y desempeño, y d) las consecuencias en cuanto a la calidad de vida. Las conclusiones, que se arribaron, fue que respecto a las ventajas que se presentan en el teletrabajo es la flexibilidad, sin embargo, también existen desventajas como, la ausencia de contacto personal entre el empleador y el jefe, y demás compañeros, generando un impacto negativo sobre las relaciones personales.

Del mismo modo en el contexto nacional, existe una gama de estudios, cuyos objetivos, metodología, resultados y conclusiones tienen gran importancia, en la gestión de servicios del ámbito de la justicia en tiempos de pandemia, siendo una tarea ineludible implicó retos, desafíos para asumir nuevos modelos de trabajo en la modalidad remoto, relacionado al tema se presenta antecedentes.

Chambi (2017) realizó un estudio cuyo objetivo principal fue demostrar la correlación que existe entre una Gestión del Despacho Fiscal respecto a la calidad de Servicio en el Ministerio Público (en adelante MP), con relación al Distrito Fiscal de Puno y la sede de San Román. El análisis fue en base a la información brindada por los integrantes del equipo que labora en los Distritos Fiscales. La investigación tuvo el interés de identificar el propósito contributivo de los resultados con fines de

fortalecer la gestión en pro de una mejora continua y mejorar el desempeño en cuanto al gestionamiento de los servicios en los Distritos Fiscales en estudio. Como conclusión, se logró verificar la existencia de relación efectiva entre Gestión que se desarrolla en el Despacho Fiscal y la Calidad de servicio, lo cual implica lo resaltante de fortalecer la administración de los recursos para certificar una calidad de servicio.

De igual manera, Mecha-Isis (2020) en su estudio de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el manejo de las TIC y el desempeño laboral de los Representantes del Ministerio Público en el área penal de la Sede Chiclayo. La realización del estudio fue basada en la metodología cuantitativa de nivel correlacional, teniendo como muestra 53 fiscales penales de las fiscalías provinciales Penales Corporativas del Ministerio Público de la sede Chiclayo. Se concluyó que, se determinó el grado de relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de los Fiscales, en donde se expuso a través de la correlación de Pearson de 0.920, que concurre una correlación alta entre el uso de las TIC y el desempeño laboral.

Juárez y Pacherez (2020), precisaron en su estudio que el objetivo principal fue examinar los resultados presentados en los artículos referente a los cambios de la cultura organizacional debido a la crisis sanitaria por la pandemia, generando que en su mayoría las organizaciones en el mundo modifiquen su forma de trabajar, actitudes, prácticas y conductas. Mediante una investigación metodológica cualitativa de lenguaje científico y académico, para entender de manera sintetizada; respecto al resultado de las investigaciones elaboradas bajo los principios del método científico, y establecen un camino adecuado para la realización de un proceso de investigación. Se concluyó que, es evidente la necesidad de promover medidas que puedan afrontar los grandes efectos de esta pandemia y poder superar la etapa más crítica y que la transición en la organización haya resultado para una mejora considerable.

Arriola y Neyra (2020) desarrollaron una investigación, teniendo como objetivo estudiar y ahondar sobre la eficacia que tiene el trabajo remoto en el sistema de justicia peruana, precisamente en el Segundo Juzgado de Paz Letrado en Lima Este. Para ello, se realizó con la metodología cualitativa, basada en entrevistas y

los sondeos, los cuales fueron en concreto 20 entrevistas vía telefónica al personal que trabaja en dicho despacho judicial; asimismo, es una investigación exploratoria, considerando que la aplicación del trabajo remoto es algo novedoso en nuestro país, por efecto de la declaratoria de emergencia sanitaria. En cuanto a los resultados, se establecieron diversos criterios como las condiciones para llevar a cabo el teletrabajo, en el juzgado en mención, y la implementación de dicha modalidad. Las conclusiones, son que frente a esta modalidad de trabajo los operadores judiciales tuvieron que innovar sus actividades, y adecuarse al uso constante de la tecnología; en cuanto a la productividad, fue beneficioso para el sistema judicial, toda vez que ha coadyuvado con la descarga procesal, y que el desempeño de los trabajadores judiciales, fue mejor, considerando que se tuvo menor interrupciones, lo que colaboró con la concentración y el avance en el trabajo, reflejado en la producción.

En ese mismo propósito, Sánchez (2021), reportó que la pandemia generada por el COVID-19 y el apartamiento social, generaron mayor desafío en la administración de justicia, lo cual permite que en la actualidad se aborde con más énfasis, de plantear una justicia digital que se distingue por el uso de equipos tecnológicos que permiten que los procesos judiciales no se vean paralizados. Por esta razón el Poder Judicial, a través del Consejo Ejecutivo ha formulado una serie de resoluciones administrativas que la sostenibilidad de los procesos judiciales por medio de las audiencias virtuales. Paralelamente demuestra que existen muchas brechas en el aspecto tecnológico especialmente en las zonas menos accesibles, como las rurales y de extrema pobreza en el país, que puede generar desventajas de defensa en las partes que intervienen en el proceso judicial. Por lo que, se concluye precisando que el objeto determinante de estudio debe ser examinar la reglamentación pertinente en cuanto a las audiencias judiciales virtuales y las trascendentales brechas tecnológicas que tienen las partes procesales en audiencias virtuales.

Por otro lado, Orrego (2017) desarrolló una investigación, cuyo objetivo era demostrar la conexión entre la gestión administrativa y la calidad del servicio de justicia en el Distrito Fiscal de Lambayeque, en su sede de Chiclayo en tiempos de pandemia, estudio realizado en un contexto real y a través de una metodología

cuantitativa. Con una metodología, diseño correlacional; y, alcanzó como resultados, explicando que la variable de Gestión Administrativa en el servicio de justicia del del Distrito Fiscal de Lambayeque - Chiclayo, en situación de pandemia dado al COVID-19, admite asociación con la significancia de 0.000 lo cual es menor al nivel de parámetro 0,05, además presenta una correlación 0,632, que significa una correlación media – alta, demostrando una influencia positiva – directa. En cuanto a las conclusiones específicas, se tiene la relación positiva: existe relación significativa con una intensidad media, tanto en la dimensión Organización y Calidad del Servicio de Justicia; también se presenta la relación media entre la dimensión de dirección y eficacia del servicio de Justicia; asimismo, existe relación medio alta tanto en la dimensión control y el servicio de justicia, y finalmente demostró que relacionado a una relación negativa, no se evidencia conexión significativa tanto en la dimensión de planeación y eficacia del servicio de justicia; respecto al Distrito Fiscal de Lambayeque - Chiclayo, en tiempos de pandemia.

En cuanto a las teorías sobre Gestión Administrativa, Mendoza (2018) establece un carácter sistémico, en consideración a que ejecuta acciones direccionadas a la obtención de los objetivos. El logro de ello como consecuencia de seguir a disciplinadamente las dimensiones: planeación, organización, dirección y control. El sistema de gestión asume procesos importantes que permita el diseño de un Plan de acción productivo, novedoso en la búsqueda y tareas de con propuestas alternativas para alcanzar metas. En ese mismo horizonte la Gestión administrativa según el aporte de Robert Blake, Warren Bennis, Jane Mouton y Edgar Schein, propugnaron la teoría del desarrollo organizacional, considerando el eje fundamental el recurso humano y como se desarrollan en una institución.

Según Rodríguez (2018) se reconoce que estos procesos siempre son afectos a cambios, entonces por ese motivo si la institución renueva sus normas lineamientos, políticas, objetivos o estructura organizativa involucrara nuevas líneas de trabajo que estén acordes a la realidad presente de la organización. En tal sentido, Rodríguez (2018) plantea que es comprensible que todos los individuos busquen capacitarse y alcanzar mejores oportunidades en el campo laboral, para seguir aprendiendo y encontrar nuevas y mejores motivaciones; en consecuencia, esta teoría estará asociada a los conceptos de transformación para enfrentar las

variaciones que se presentan en un futuro dentro de las organizaciones, tal como sucede con escenarios afectadas por el COVID -19. Para Masaquiza, Palacios, & Moreno (2020) la gestión se ha transformado en una parte significativa e importante del mundo moderno, considerando que, siempre existe necesidad de coordinar, negociar, organizar, evaluar su desempeño.

En cuanto al emprendimiento de las personas con ciertas habilidades distintas se realiza a través de un emprendimiento individual, y económico, y pueden adaptarse al cambio, y lo hacen por necesidad y porque son innovadoras. Peter Drucker en su teoría el cambio como oportunidad, señala que: “El emprendedor siempre busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad” para emprender.

En la teoría científica de la gestión administrativa, tiene como representante a Frederick Winslow Taylor, donde muestra relevancia en cuanto a la estructura formal. Se concentra en la departamentalización y en lugar de usar técnicas prácticas opta por una científica. Desarrolla su sustento en los cimientos fundamentales de la administración, los cuales son: planeación, preparación, control y ejecución. En este caso su objetivo, prácticamente es de mejorar la producción, por medio de la eficiencia. Por lo que, Rodríguez, J. (2015) infiere que Taylor inició el cambio en el mundo del trabajo en la empresa y sus opiniones acertadas especialmente ante los directivos empresariales, dieron como resultado que, finalmente entendieras referente a la productividad y eficiencia del trabajo pueda beneficiar a todos.

Por ello, es preciso analizar las dimensiones de la gestión administrativa, según Torres (2018) hay 4 dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y control. Respecto a la Planeación que se caracteriza por ser una interacción que caracteriza, los destinos, las programaciones y la enunciación de proyectos que garantizar conciliación y coordinación de actividades a ejecutarse, con el fin de obtener capacidad de tomar decisiones que trasciendan en futuro próspero. Para Ramírez (2018) contiene la asignación de caracterizar destinos jerárquicos u objetivos, siendo lo más fundamental la estructuración de estrategias para alcanzar metas. La organización involucra coordinar y establecer recursos a las organizaciones para tener resultados que efectivicen el trabajo.

Para Palacin (2020) la organización es un elemento fundamental de la administración en donde todos los trabajadores de una entidad deben desempeñarse para cumplir las tareas encomendadas. La dimensión de dirección consiste en impactar a los individuos para que se sumen a la ejecución de los objetivos jerárquicos. Según Olalde (2018) esta dimensión es fundamental que el líder o persona a cargo de la entidad posea la capacidad de conducir y orientar al personal de trabajo para que continúen con la consecución de actividades asignadas.

Por otro lado, Ramírez (2018) hace referencia que implica en precisar los puestos de trabajo necesario y coordinado para 11 implementar las estrategias conducentes a lograr los objetivos. Y, finalmente, la dimensión de control, la misma se encargará de verificar dos cosas importantes, la eficacia y eficiencia de los resultados que se han logrado en mérito a las metas u objetivos que, como institución, se han trazado en un tiempo determinado.

Además, Estrada (2019) precisa que, es pertinente recalcar que este control dentro de la organización no solo debe darse al final de cada periodo sino todo lo contrario, se debe intervenir y controlar de forma permanente, a fin de evitar errores y, de esta manera, de detectarlos, poder subsanarlos a tiempo para que no influyan en la gestión administrativa de una entidad X o Y. Por otro lado, las teorías aplicadas a la variable calidad del servicio de justicia serán detalladas en el siguiente apartado.

En ese sentido, para Sánchez & Sifuentes (2015) las organizaciones actuales se enfocan en la atención a una determinada población. Frente a ello, el hecho de otorgar servicios de mala calidad puede ocasionar un costo muy elevado, es decir, los recursos asignados ya dejan de tener el valor inicial para convertirse en serias complicaciones laborales, obligando a los trabajadores a reestructurar sus funciones.

Existen avances investigativos relacionados al sustento que vinculan la gestión del trabajo remoto y la situación de pandemia, en instituciones del estado como es el Sistema de Justicia, el año 2020, El Consorcio Internacional de Asistencia Legal (ILAC), apporto a la comunidad científica un Informe titulado sobre la Justicia en el tiempo de COVID-19, y los problemas del Poder Judicial tanto en

América Latina y el Caribe, cuyos aportes en resumen reportan: que la judicatura referido al oficio de los jueces, fiscales de una institución es “clave” para la defensa del estado de derecho y la gobernanza con responsabilidad, aun en tiempos de pandemia, el informe aporta argumentos valiosos para enfrentar el trabajo remoto. El estudio informa experiencias en América Latina y el Caribe, describe retos asumidos por gestores de justicia en medio de la pandemia, como también del impacto generado en la sociedad, valorando riesgos a los que enfrentan para lograr equilibrio de poderes y posibles deficiencias que se vivieron al gestionar justicia, analizaron el acceso a estas por la sociedad, reporta medidas de excepción y el resguardo de estas en situación de emergencia. Se considero enfrentar la labor en una situación de pandemia sostenida, debido que otras épocas tenían carácter transitorio y las gestiones de las instituciones podían volver relativamente a la normalidad.

La inmensa dificultad ocasionada por este flagelo, mostros precedentes y contrariamente ocasiono incertidumbre y desconocimiento. Se da cuenta de la afectación rápida a la labor que desempeñaron los que administran justicia, hubo facultades adicionales para dar respuesta en plena crisis, se informa que solo algunos países destinaron recursos y fondos, para la mejorar la capacidad de gestión de justicia con eficacia. Finalmente se dan cuenta que la judicatura con previsión de apoyo y recursos adecuados que dieron oportunidad para gestionar con rapidez la justicia alcanzando mayor eficacia, demuestran existencia de buenas prácticas en gestión de justicia en forma remota, asimismo presenta tendencias y deficiencias de como respondió el poder judicial en pandemia, recomienda considerarlas identificando lecciones aprendidas de gestión de justicia en pandemia, dan recomendaciones con el fin de asegurar que la judicatura garantice el acceso a la justicia. Por otro lado, se tiene que, en México, la Fundación para la Justicia y el Estado Democrático de Derecho, publicó respecto a la Justicia en México en tiempo de la pandemia. En el que dan cuenta de la actividad en los juzgados y tribunales durante la emergencia sanitaria y la forma como realizaron sus actividades de acuerdo a la disposición del Consejo de Judicatura Federal, dando aportes que respaldan el presente estudio, donde se relaciona el trabajo remoto y los Sistemas de Justicia, describen todo el proceso que se dio en cuatro etapas, las etapas iniciales fueron planeándose con muchas dificultad debido a las

normas prohibitivas de todo tipo de actividad, en una segunda etapa hubo iniciativas con los recursos disponibles adecuando a las posibles judicaturas en plena etapa de crisis, ya en la tercera etapa se inicia la continuación de los juicios de amparo de forma virtual, que permitió activar nuevos juicios solo por vía, en la cuarta etapa reanudaron los plazos procesales, sin embargo hubo retrocesos por rebrotes el alza por el COVID-19.

Se identifico ventajas de la justicia digital como es la reducción de tiempo, reducción en desplazamiento de personas, opción que asegura incrementar contagios. Sin embargo, también se da cuenta de los problemas de acceso a instrumentos digitales que no facilitó que las personas puedan obtener una firma electrónica, siendo indispensable, para iniciar un juicio en línea. Por otro lado, cabe resaltar que, hubo prácticas efectivas, como el empeño evidenciado del Poder Judicial de la Federación; así como, la participación memorable de algunos operadores de justicia que, a través de la emisión de sus resoluciones coadyuvaron para que el los juicios de amparo sean una medida más efectiva para garantizar la tutela de los derechos humanos. Frente al problema presentado, ha sido necesario que el Poder Judicial adopte un tipo de comunicación en buenas condiciones con la sociedad y con los jueces.

III. METODOLOGÍA

Con relación a este capítulo, se considerará los aspectos que corresponden, tomando en cuenta la estructura metodológica respectiva, según la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El tipo de investigación es de tipo básica puesto que ampliara el conocimiento que se posee sobre la gestión administrativa realizada en tiempos de pandemia en la Oficina Desconcentrada de Control interno del Ministerio Público de Ayacucho, a través de manifestaciones de los actores en relación a sus experiencias, las cuales fueron recabadas a través de entrevistas semiestructuradas. Al respecto Flick (2015) refiere que las investigaciones de tipo cualitativa se usan mayormente en las ciencias sociales porque representan ventaja que genera interpretaciones amplias, fundamentadas de la realidad por su carácter indagatorio y analítico, por cuyo motivo son denominados hermenéuticos o interpretativos. Además, permitiendo libertad de expresión en amplitud, el investigador tiene posibilidad de ampliar centrándose en el contexto social y significado social y como esto afecta a los investigados.

Por su parte Questionpro (2021) infiere respecto a la investigación cualitativa, como un conjunto de técnicas de investigación que sirven para obtener un enfoque general respecto al comportamiento y la percepción de las personas, con relación a un tema en particular. Crea ideas y supuestos que pueden coadyuvar a comprender cómo se percibe un problema por la población y ayuda a delimitar o identificar opciones para ese problema. Acceso a la justicia, Capacidad de respuesta de quienes son los responsables del servicio que se oferta y el nivel de confiabilidad respecto al servicio prestado.

Diseño de investigación:

El diseño está relacionado al marco interpretativo que se utiliza en la investigación, de diseño teoría fundamentada, dado que enfoca especialmente las experiencias de los que participaran en el estudio, en este caso los miembros que laboran en la ODCI-Ayacucho, toda vez que pretende obtener conocimientos

emergentes surgidos en el proceso; así como, puedan describir experiencias, el cual se procedió a ser analizadas, a fin de exponer una serie de conclusiones, sobre lo investigado.

3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

Se establecieron las siguientes categorías: PLANIFICACION: Diagnostico, Objetivos y Metas, Trazadas, Estrategias, Plan de Trabajo; ORGANIZACIÓN: Estructura organizativa, Normatividad, Procesos de operatividad, ajustes. EJECUCION: Motivación, Condiciones de trabajo, Clima Organizacional, Trabajo en Equipo, Comunicación. EVALUACION Y RETROALIMENTACION: Evaluación y análisis de resultados, Reorientación.

3.3. Escenario del estudio

El escenario del estudio se da en el ambiente de atención del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación, específicamente en la ODCI – AYACUCHO, que viene a ser una Oficina Desconcentrada perteneciente a la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público, del Distrito Fiscal de Ayacucho, se establece sus funciones en el Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno, aprobado mediante la Resolución de Junta de Fiscales Supremos N° 071-2005-MP-FN-JFS, con fecha 03 de noviembre de 2005, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno; así como, lo establecido en la Ley N° 30483- Ley de la Carrera Fiscal.

3.4. Participantes

En este caso viene a ser compuesta por todo el equipo de gestión que labora en la Oficina de Control Desconcentrado del Ministerio Público Ayacucho; es decir: ocho (08) personas, una Fiscal Superior, 02 Fiscales Adjuntos Superiores, 01 Fiscal Adjunta Provincial, 01 Abogada, 03 Administrativos (Conductor, asistente en función fiscal y asistente administrativa).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con relación a la recolección de datos, se desarrollará bajo un proceso indagatorio, mediante la técnica de entrevistas, para ello se utilizará el instrumento de Guía de entrevista semiestructurada.

3.6. Procedimiento

Se remitió una carta ante la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Ayacucho; así como, a la Jefa del Despacho de Control Interno del Distrito de Ayacucho, peticionando el permiso correspondiente, previa explicación del propósito de la investigación que centra en contribuir con los resultados para procesos de reflexión, mejora continua. Coordinar y presentar la propuesta a los trabajadores que son parte de la ODCI- Ayacucho. Presentar y sensibilizar a los sujetos que participaran en la presente investigación. Programar las sesiones de interacción vía virtual para aplicar la “guía de la entrevista semiestructurada”. Acopiar y ordenar la información recogida. Dar Lectura y relectura a toda la información recogida. Ordenar y codificar de acuerdo a los códigos obtenidos en la operacionalización de variables. Aplicar en primer orden método tradicional para ordenamiento y lectura, a continuación, los datos serán procesados por el ATLAS. ti que viene a ser un banco de trabajo para el análisis cualitativo de datos de texto, audio, imágenes o video, Contiene herramientas sofisticadas que le ayudan a organizar y administrar el material de forma creativa y sistemática permitiendo alcanzar niveles de confiabilidad.

3.7. Rigor Científico

El estudio asume responsabilidad para considerar el rigor científico y en atención a esta exigencia se optó por un estudio cualitativo, que sin duda evidenciara el “como” y “porque” se desarrollando las distintas experiencias en el campo de la gestión de la ODCI-Ayacucho, ajustado a la modalidad del trabajo remoto, la propuesta metodológica sobre todo en lo que respecta el acopio, procesamiento y análisis de los datos y la contrastación con lo obtenido en los antecedentes y marco bibliográfico; y, sobre todo encontrando sustento en la valoración que brindaron los miembros de dicho despacho, frente a las entrevistas, quienes fueron los directos involucrados, respecto al tema a tratar, en la presente investigación. El análisis de

los datos será procesado con un software especial ATLAS TI para este tipo de estudio y garantiza los resultados a obtener.

3.8. Metodología de análisis de datos

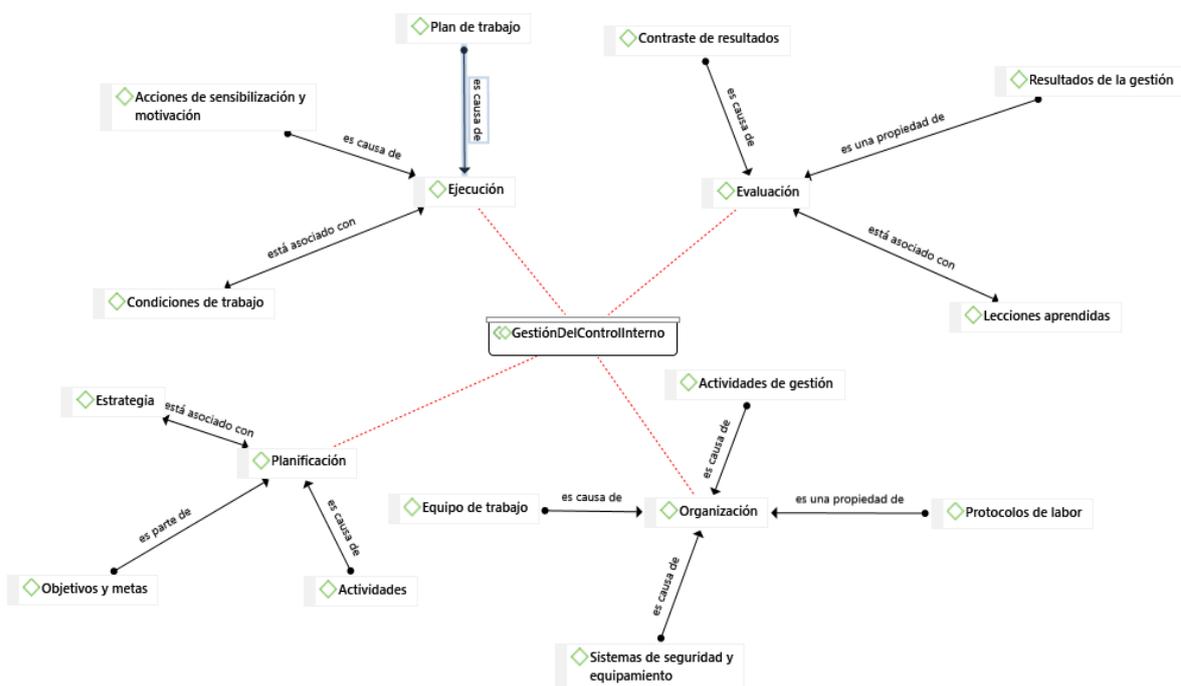
De acuerdo al diseño metodológico, en primer orden para el análisis se seguirá el siguiente procedimiento: Depósito y ordenamiento de la data obtenida a través del instrumento, lectura y relectura de la información obtenida, codificación de los datos de acuerdo a la categorización y subcategorización de variables, Procesamiento de datos a través del Software ATLAS TI (Organizar, Reagrupar y gestionar), análisis por categorías, contrastación de resultados entre categorías y con el marco teórico.

3.9. Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos del estudio, la autoría garantiza que las fuentes utilizadas en la investigación son auténticas, donde se ha tomado referencias de repositorios de tesis registradas en repositorios de universidades de prestigio, y el marco teórico utiliza reportes de temas que guardan estrecha relación con la presente investigación, mencionado de acuerdo a APA y además se respetó el contenido intelectual de los autores citados. Asimismo, se contará con el consentimiento informado del personal que participa representando la muestra.

operando, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones realizó una división del equipo de trabajo para poder atender las visitas ordinarias virtuales a los despachos fiscales, puesto la ODCI cuenta con dos comisiones una de investigación preliminar y otra de proceso administrativo disciplinario, de igual manera alinea sus estrategias y funciones al plan anual de trabajo, el cual fue diseñado para un trabajo presencial; sin embargo, debido a la coyuntura actual tubo que adaptarse a una nueva realidad de trabajo remoto, por otro lado el proceso de organización priorizo la implementación de EPP dentro de la OCDI, como respuesta a las medidas de aislamiento social impuestas por el estado, de igual manera a partir de octubre del 2020 se implementó un trabajo mixto, es decir se atendía de manera presencial solo días específicos, a sus vez todos los trabajadores debían llenar un formato de Excel detallando sus actividades diarias, llamado anexo N° 03 y 04, dicho reporte era remitido a PRODUCEM, durante la etapa de ejecución se resaltó las acciones de sensibilización y motivación, para conocer el estado de salud físico de los trabajadores y su núcleo familiar, finalmente la evaluación se efectuó por medio del análisis de indicadores remitidos por el sistema especial SIAFCI, dichos resultados eran contrastados por la AGIN a través de una análisis comparativo entre el número de casos recibidos y los casos resueltos.

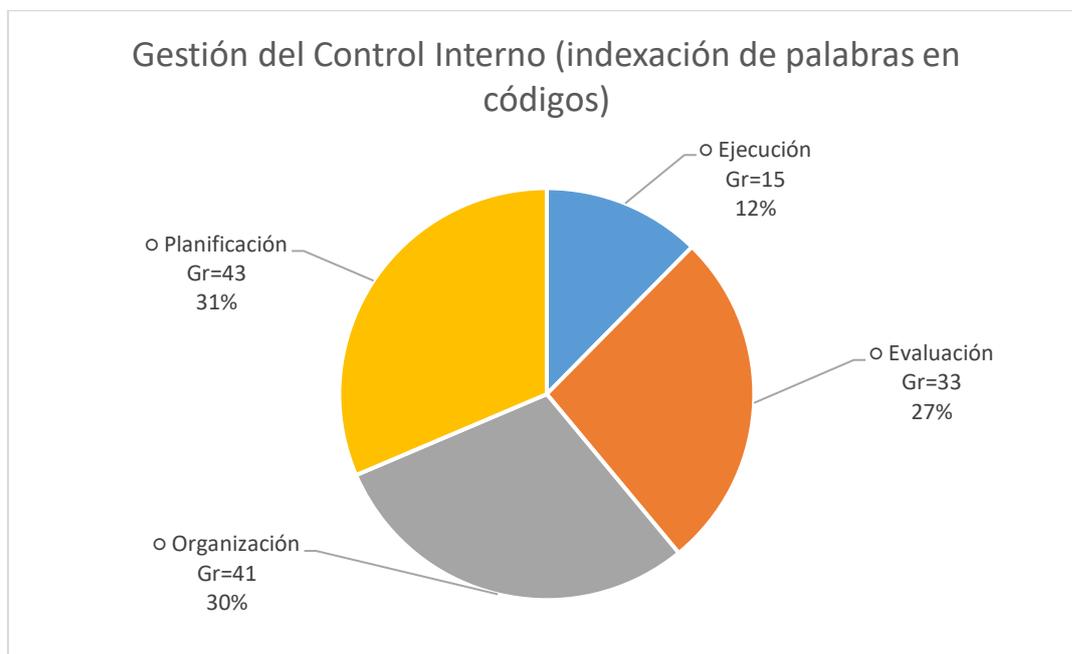
Figura 2
Redes del Modelo general de la Gestión de Control Interno



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

Figura 3

Gestión del Trabajo remoto (indexación de palabras en códigos)



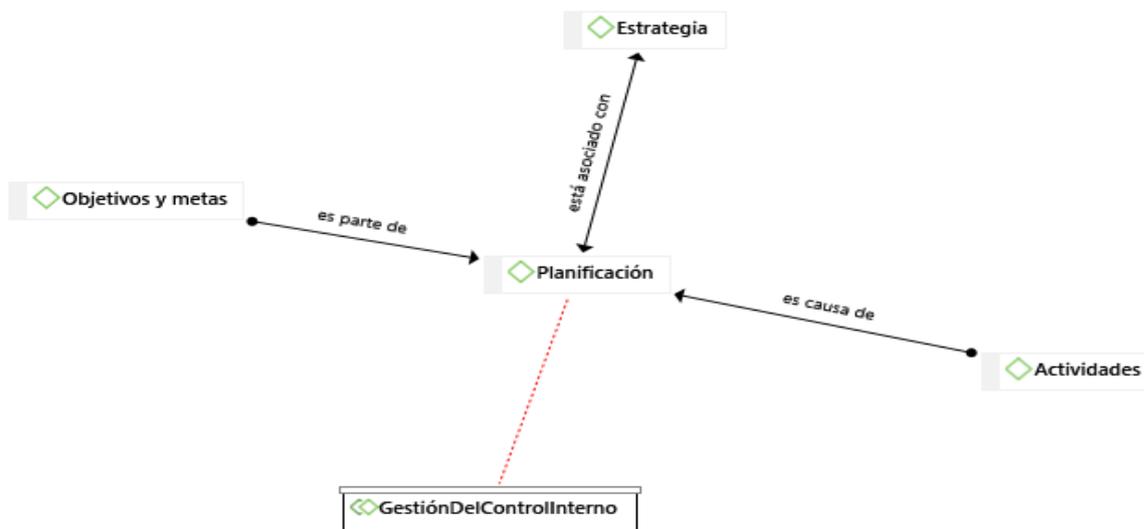
Objetivo específico 01. Describir cómo se planificaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia.

Según la información obtenida de la entrevista aplicada a los trabajadores del equipo de gestión que labora en la Oficina de Control Desconcentrado del Ministerio Público Ayacucho, manifiestan que la planificación de actividades de ODCI durante un contexto de pandemia se realizó de manera virtual, por un lado las reuniones de trabajo se realizaron principalmente por medio de Google Meet previa programación con la Jefa de ODCI Ayacucho, a su vez la atención de usuarios se realizó en un 99% por un medio online, considerando la recepción de quejas, recepción de partes, visitas ordinarias y visitas extraordinarias virtuales, por otro lado los objetivos y metas de la ODCI se establecieron por medio de reuniones virtuales de coordinación, estas reuniones consideraban a todo el equipo de trabajo de la ODCI y se enfocaban en aclarar los objetivos y metas establecidas en el plan anual de trabajo, plan que contenía la programación de actividades, las cuales se

vieron afectadas por la pandemia puesto se debían atender de manera virtual, considerando los reportes del SIAFCI, el principal enfoque de los objetivos era atender de manera óptima a los usuarios y sostener un correcto desempeño, el cual consideraba la carga laboral pendiente y las visitas ordinarias programadas a casi 60 despachos fiscales de todo el distrito fiscal de Ayacucho, de igual manera el proceso de planificación considero el establecimiento de estrategias para continuar con el desarrollo de actividades de la ODCI en un ámbito de pandemia, las estrategias planteadas consideraron el cumplimiento de las funciones por medio de la coordinación con todo el equipo de trabajo a través de reuniones virtuales, estableciendo la forma de trámite de las quejas en cumplimiento de la Ley de la Carrera Fiscal N.º 30483 y el Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público, por otro lado se realizó una división del equipo de trabajo para poder atender las visitas ordinarias virtuales a los despachos fiscales, puesto la ODCI cuenta con dos comisiones una de investigación preliminar y otra de proceso administrativo disciplinario, como es el primer caso está conformada por una Fiscal Adjunta Superior a cargo, una Fiscal Adjunta Provincial, y un personal administrativo, en caso del otro equipo está integrada por la Fiscal Superior, un Fiscal Adjunto Superior, un abogado y un asistente en función Fiscal, cabe mencionar que se cuenta con un conductor exclusivo para la ODCI-Ayacucho; es así que, mientras un equipo realizaba las visitas ordinarias de un despacho fiscal, el otro equipo iba avanzando con la carga laboral, finalmente en coordinación con la Jefa de la ODCI se planteó atender a todos los usuarios vía virtual, ya sea correo electrónico o vía teléfono, considerando que somos turno permanente.

Figura 4

Red de la planificación con la gestión del Control Interno



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

Objetivo específico 02. Conocer cómo se organizaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia.

Según la información obtenida de la entrevista aplicada a los trabajadores del equipo de gestión que labora en la Oficina de Control Desconcentrado del Ministerio Público Ayacucho, manifiestan que las actividades ya se encontraban programadas en el plan anual de trabajo, por ello debido al contexto de pandemia la Fiscal Superior de la ODCI- Ayacucho, estableció reuniones virtuales con la finalidad de cumplir con todas las actividades dispuestas, es importante recalcar que el mes de octubre de cada año se realiza un informe y se eleva a la Fiscalía Suprema de Control Interno, a fin de aprobar el cronograma de visitas ordinarias para el año siguiente, por otro lado los protocolos de labor dentro de la ODCI se enfocaron en cumplir con las regulaciones establecidas por el Estado, como el distanciamiento social, uso de alcohol, mascarilla, lavado de manos y respeto del aforo, de igual manera en un inicio se dispuso la atención virtual, sin embargo a partir de octubre del 2020 se considera implementar un modelo de trabajo mixto, es decir algunos trabajadores realizaban trabajado remoto y otros acudían de manera inter diaria a las oficinas de la ODCI, a fin de cubrir la atención de los usuarios de manera presencial se contó con personal en Mesa de Partes, los equipos de trabajo remoto

y mixto dentro de la ODCI se establecieron siempre priorizando al personal con un mayor nivel de riesgo por edad o enfermedad preexistente, este grupo realiza trabajo remoto desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad, en el caso de los trabajadores con un bajo nivel de riesgo se determinó establecer comisiones, la comisión de procedimientos administrativos atendía de manera presencial los días lunes-miércoles y viernes, y la comisión de investigación premilitar los días martes-jueves y sábado, sin embargo todos los trabajadores de la ODCI tenían que llenar un formato de Excel, detallando las actividades realizadas durante su jornada laboral, posteriormente se estableció en el sistema del Ministerio Publico un programa PRODUSEM, donde en la actualidad se registran las actividades de manera remota, finalmente la delegación administrativa efectuó compras de equipos EPP para todo el personal fiscal y administrativo, la Fiscalía de la Nación emitió una directiva de Protocolo a consecuencia de la covid-19 para poder cumplir con los protocolos de bioseguridad dispuesto por el Estado.

Figura 5

Red de la organización con la gestión del Control Interno



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

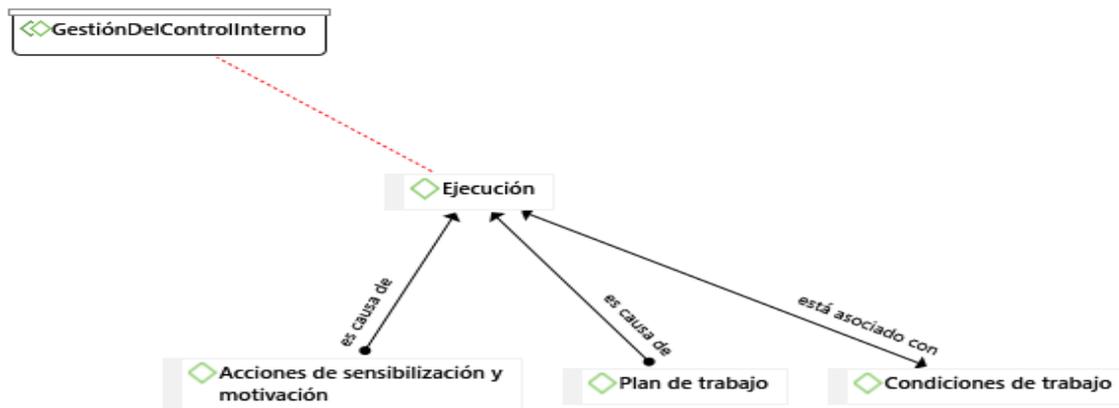
Objetivo específico 03. Describir cómo se ejecutaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia.

Según la información obtenida de la entrevista aplicada a los trabajadores del equipo de gestión que labora en la Oficina de Control Desconcentrado del Ministerio Publico Ayacucho, manifiestan que se ejecutaron acciones de sensibilización y

motivación, por medio de reuniones virtuales donde se mostró apoyo frente a cualquier situación compleja que pueda presentarse por pandemia, por ello se consultaba el estado de salud del personal como de su grupo familiar, a fin de conocer el estado de salud mental y físico para poder continuar de manera óptima con las actividades programadas, por otro lado se establecieron condiciones de trabajo para ayudar a mejorar el clima organización dentro de la ODCI, en un inicio el trabajo remoto no permitía sostener un correcto clima laboral dado sus condiciones, a pesar que se efectuaban reuniones de trabajo, sin embargo esta situación mejoro con la implementación del trabajo mixto y la instalación de un programa que coadyuvada al personal para que este puede ingresar a su equipo de cómputo desde su casa, finalmente se debía respetar el plan anual de trabajo, si bien el plan fue diseñado para un trabajo presencial se tuvo que adaptar para aplicarse en un contexto de pandemia, por ello se realizaron reuniones virtuales a fin de atender el mayor número de actividades planificadas, lo cual se logró gracias a la predisponían del equipo de trabajo, de igual manera se coordinó la forma de trabajo y los equipos para cada actividad, existiendo dos comisiones en la ODCI- Ayacucho, una de Investigación Preliminar, y la otra de Procedimiento disciplinario.

Figura 6

Red de la ejecución con la gestión del Control Interno



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

Objetivo específico 04. Describir cómo se evaluaron las actividades realizadas en la ODCI - Ayacucho, durante la pandemia.

Según la información obtenida de la entrevista aplicada a los trabajadores del equipo de gestión que labora en la Oficina de Control Desconcentrado del Ministerio

Publico Ayacucho, manifiestan que se la evaluación de resultados de la ejecución de las actividades se realizaron por medio de reuniones virtuales, de acuerdo a los resultados por actividad y observación de la producción y otros indicadores, que permitieron medir el avance realizado a través de un contraste de información con periodos anteriores, esta evaluación se efectuó al culminar el año por medio de reportes de indicadores remitidos por el sistema especial SIAFCI, por otro lado la contrastación de resultados se efectuó por la Oficina de Gestión de Indicadores (AGIN) de cada distrito fiscal, se consideró el ingreso anual de casos y los casos resueltos, por lo que, a inicios de año a fin de medir la producción de cada despacho/Fiscalía la AGIN realizo un balance aproximado de la cantidad de casos ingresados cada año y cuantos se han resuelto para alcanzar la meta propuesta, finalmente las lección aprendidas en la gestión por parte de la ODCI se sistematizaron de manera virtual, de acuerdo a los reportes emitidos por la SIAFCI se realizó una evaluación de los casos resueltos, de igual manera se consideran las visitas ordinarias realizadas, de acuerdo a este análisis se determinó que se cumplió con todas las visitas ordinarias establecidas.

Figura 7

Red de la evaluación con la gestión del Control Interno



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

Finalmente, se debe considerar el escenario en que la ODCI-Ayacucho, se encontraba antes de la pandemia y después de ella, circunstancias que nos ayudó a entender las dificultades que se presentaron, al momento de poder cumplir con lo planificado, y la carga laboral pasiva; en primer lugar se observa que el 01.07.2015 se dispuso en el Distrito Fiscal de Ayacucho, la implementación del nuevo código

procesal penal de 2004, y con ello la creación de diversos despachos fiscales, conforme a la Resolución de la Junta de Fiscales Supremos N° 078-2015-MP-FN-JFS de fecha 09.06.2015, siendo que antes se contaba con aproximadamente 30 despachos fiscales; empero, posterior a ello, se duplicó la cantidad de despachos fiscales, y ende, la cantidad de Fiscales en el Distrito Fiscal de Ayacucho, bajo esa premisa, estando a que el ROF de la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público, faculta a la ODCI-Ayacucho, el trámite quejas administrativas contra el personal Fiscal del Ayacucho, y la cantidad de personal Fiscal y administrativo que presentaba antes del año 2015, era de un Fiscal Superior, dos Fiscales Provinciales, un abogado, un asistente en función fiscal, y dos personal administrativo (mesa de partes y un conductor), posterior a la implementación en referencia se consideró incrementar una plaza de un Fiscal Adjunto Superior, el cual posteriormente, dicha plaza fue trasladada de manera permanente a la Fiscalía Suprema de Control Interno; es decir, a la fecha se encuentra con la misma cantidad de personal Fiscal y Administrativo que se contaba antes de la implementación, pese al incremento de los Despachos Fiscales; sin embargo, a pesar de que se tiene ciertas carencias de personal Fiscal, Administrativo y logística, todo el equipo de trabajo ha aunado esfuerzos para tratar de sacar adelante las visitas ordinarias programadas, y en cuanto a la carga pasiva, calificar y efectuar un filtro de calidad a cada caso en concreto, emitir pronunciamiento final dentro del plazo fijado por ley o un plazo razonable, a fin de no generar sobrecarga laboral y evitar el malestar de los justiciables y ciudadanos, por ello se da prioridad en la tramitación y resolución a las quejas de parte, todo ello, a pesar de que el Gobierno, en el mes de marzo de 2020 decretó Estado de Emergencia a nivel nacional, por el COVID-19, y con las restricciones, se continuó con el desarrollo de las actividades planificadas, bajo un estricta programación de reuniones virtuales a cargo de la Fiscal Superior, con todo el personal Fiscal y administrativo; además, de que en el año 2019 se presentó un ingreso considerable de quejas en la ODCI-AYA, en comparación de años anteriores, lo cual requerían la atención necesaria, aunado a ello, se tenía que concretar la visita ordinaria a los casi 60 despachos fiscales del Distrito Fiscal de Ayacucho, todo ello a cargo de solo 07 personas, y pese a las dificultades se pudo desarrollar en un 99%, con excepción de la Fiscalía Provincial Penal de Sucre, toda vez que, al ser una visita ordinaria virtual, al momento de realizar la misma, se

presentaba problemas del Sistema de Gestión Fiscal – SGF, lo que finalmente imposibilitó, la realización de la misma, en la fecha programada; por otro lado, se advierte que los medios tecnológicos coadyuvaron en las funciones propias de la ODCI-Ayacucho, ya a fines del año 2020 el trabajo remoto, si bien continuaba para las personas de alto riesgo y/o vulnerables, se estableció un trabajo mixto, el cual consistía en la asistencia presencial al centro de labores de manera interdiaria, hasta el año 2021, al año 2022, en un inicio la Fiscalía de la nación dispuso la asistencia de todo el personal, pero con un aforo del 60%, a la fecha se ha dispuesto la asistencia de todo el personal fiscal y administrativo de lunes a viernes, en horario de oficina, con excepción de los trabajadores que se encuentran en el grupo de riesgo, manteniéndose aún el trabajo remoto, quienes se encargan de subir sus actividades realizadas durante la semana a través de la página <https://sistemas2.mpfm.gob.pe/>, a través del Módulo de Informe de productividad el PRODUCEM, el cual debe ser aprobado por el Jefe inmediato, y remitirse a la oficina correspondiente, para el control y seguimiento, sobre todo el cumplimiento de las ocho horas laborales diarias.

DISCUSIÓN

La presente investigación se enfocó en conocer la gestión administrativa realizada en la Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho durante la pandemia en el año 2021, se conoció que la gestión realizada se desarrolló en cuatro fases, las cuales obedecen a la implementación de un sistema de control interno, las fases son la planificación, organización ejecución y evaluación, por medio de la técnica de entrevista e instrumento guía de entrevista semiestructurada, aplicada a una muestra compuesta por todo el equipo de gestión que labora en la Oficina de Control Desconcentrado del Ministerio Público Ayacucho, conformada por ocho (8) participantes, una Fiscal Superior, 02 Fiscales Adjuntos Superiores, 01 Fiscal Adjunta Provincial, 01 Abogada, 03 Administrativos (Conductor, asistente en función fiscal y asistente administrativa), los resultados concluyeron que las fases analizadas presentan una sintonía estratégica, es decir dependen una de otra para lograr el objetivo deseado por la ODCI de Ayacucho, de manera general la gestión de la ODCI durante la pandemia se viene desarrollando de manera eficiente, inicialmente las labores se adaptaron a las regulaciones de bioseguridad impuestas por el Estado, a fin de salvaguardar la integridad y salud de los trabajadores, posteriormente en el mes de octubre se optó por implementar un modelo de trabajo mixto, para poder atender de manera más eficiente los casos recepcionados en la ODCI, un factor importante dentro de la ODCI fue el involucramiento y compromiso de los trabajadores en esta nueva normalidad, en un inicio el trabajo remoto trajo un clima organizacional difícil, debido a la poca comunicación que se tenía en el equipo de trabajo, a pesar que se efectuaban reuniones virtuales de manera periódica, esta problemática fue absuelta al implementar un el método de trabajo mixto, de igual manera la ODCI contó con los implementos de bioseguridad requeridos para realizar sus funciones y se delimitaron las funciones estableciendo dos comisiones, una comisión de investigación preliminar y una de proceso administrativo.

Los resultados expuestos en el capítulo IV serán contrastados con las investigaciones referidas en la presente investigación, a fin de mostrar el aporte real de la investigación al campo científico por medio de la evaluación del método utilizado y verificación de hipótesis.

Tenesaca, Plaza y Cañarte (2021) se enfocaron en analizar el funcionamiento del área administrativa y contratación en el país de Ecuador, principalmente basando en la gestión realizada durante la pandemia del Covid-19, los investigadores concluyeron que se efectuó con correcto uso de recursos públicos, con un enfoque directo en satisfacer las necesidades y requerimiento de la población, por ello se recalzó que una eficiente gestión administrativa dentro del sector público obedece de manera directa a una correcta gestión gubernamental, esta apreciación es validada en la presente investigación, donde por medio de las diversas respuestas del equipo de gestión de la ODCI se conoce que la eficiente labor realizada por la ODCI durante un problema coyuntural de salud pública como la pandemia solo fue posible por un eficiente gestión y dirección de las jefaturas, así como se resalta el compromiso e involucramiento de los trabajadores, por ello se destaca que formar un equipo de trabajo altamente comprometido con la institución y al brindarle las condiciones físicas y tecnológicas para abordar un nuevo reto como es el trabajo remoto, es viable siempre y cuando existan las condiciones y las labores se adapten a esta nueva normalidad, por otro lado Tenesaca, Plaza y Cañarte (2021) resalta que la gestión administrativa durante un contexto de pandemia debe primar los derechos básicos y la democracia, a favor de los trabajadores y de la población, esta apreciación concuerda con los resultados presentando en la investigación, donde se precisa que el Estado y la ODCI brindaron las condiciones de trabajo y los elementos de bioseguridad necesarios para afrontar esta nueva crisis, lo cual permitió que el trabajo realizados pueda efectuarse de manera más seguridad y fluida, dado que se brindó todo el equipamiento como mascarillas, gel anti bacterial y se impuso el respeto de las medidas de aislamiento social, a su vez se veló por sostener el trabajo remoto en colaboradores que presentaron un mayor nivel de riesgo o enfermedad preexistente que pueda presentarse como un factor de riesgo ante un posible contagio, por otro lado la investigación se basó principalmente en analizar la administración pública bajo el modelo establecido por Fayol, el cual define la administración como uno de los principios básicos dentro de la gestión pública, por ello la administración comprende un todo y está compuesta con un grupo de fases, en donde la institución pública es un parte estática y reducida que demanda de una estructura y forma, por ello establece cinco (5) fases, la planificación, fase donde se establece y genera un

plan de acción, la organización, fase donde se empieza una etapa de construcción y estructuración material, dirigir, fase enfocada en la dirección y delimitación de responsabilidades, coordinación, fase orientada a vincular y armonizar los actos colectivos, finalmente el control, donde se supervisa y verifica el cumplimiento de los objetivos planteados, el método empleado por Tenesaca, Plaza y Cañarte (2021) presenta una similitud con el método empleado en la presente investigación, donde se hace uso de las fases de implementación de un sistema de control interno en el sector público, dicha fases son la planificación, organización, ejecución y control, si bien el enfoque de ambas investigación es diferente se hace uso de un método orientado a la administración y gestión pública en un contexto de pandemia, por ello Tenesaca, Plaza y Cañarte (2021) refieren que la administración pública de alguna manera se vio afectada por la pandemia, toda vez que, el gobierno no estaba preparado para afrontar las situaciones difíciles que se presentaron frente a la pandemia, vulnerándose algunos derechos de los ciudadanos, frente a la atención oportuna, este contexto se presentó de igual manera en la ODCI donde la pandemia trabajo consigno diversos cambios, en los primeros meses de pandemia la administración de justicia se paralizó, a excepción de algunos servicios como los esenciales. Ocurriendo un estado de letargo que admitió que la litigiosidad se incrementa, por otro lado, esta situación propició la saturación a la que vivían los Juzgados y Tribunales al mismo tiempo de que se decretó la situación de alarma, posteriormente la situación se vio como una oportunidad para apostar por métodos de mayor celeridad, enfocados en la innovación tecnológica e informática, optando inicialmente por un modelo de trabajo remoto 100% virtual, pasando posteriormente a una modelo mixto, el cual presento mejores resultados dentro de la ODCI y mejorar el clima organizacional.

Por otro lado la investigación realizada por Cortes, Henao y Osorio (2020), se enfocó en comprender la manera en que los trabajadores afrontan las labores de un trabajo remoto, considerando factores familiares, la investigación resulto que en un etapa inicial la implementación del trabajo remoto presento tensiones, principalmente por el confinamiento obligatorio, de igual manera la interferencia de horarios y la centralización de los trabajadores por su familia y seguridad fue primordial en el caso de Colombia, dichos resultados difieren notablemente con los manifestado en la presente investigación, donde los trabajadores mostraron un alto

nivel involucramiento y responsabilidad con su labores involucradas, los cual evidentemente es resultados de un proceso de evaluación bien esquematizado, donde los trabajadores deben de realizar un reporte diaria de sus actividades realizadas, dichas reportes son remitidos al SIAFCI para luego ser contrastado por la Oficina de Gestión de Indicadores, esta gestión permite que el desempeño de los trabajadores no se vea mermado por factores externos como la familia u otros, si bien son factores válidos y de influencia, si se manejan de una manera correcta y se tiene un alto nivel de organización no debería afectar las labores y funciones laborales del trabajador, si bien los resultados encontrado difieren mucho de los resultados y el enfoque de la investigación presente, el contexto en el cual se desarrollan ambas investigación es el mismo, la pandemia trajo muchos problemas para la gestión de las instituciones públicas como la ODCI, donde en pandemia, comunicaron de su labor a través de informes operativos hacia las dependencias superiores dando a conocer de las iniciativas en el trabajo remoto desarrollado muy a pesar de las condiciones limitantes presentes, considerando la necesidad de la demanda en la población por reanudar sus gestiones en el Ministerio Publico, donde los resultados fueron de mucha significancia, sobre todo por las lecciones aprendidas de la Gestión en entidades Públicas del Estado que se encargan de administrar justicia, por un lado se presentó un mayor enfoque en las fases de planificación y organización, puesto son fases que demanda de un alto nivel de criterio, planificación estratégica y visión estratégica, donde la ODCI demostró una correcta gestión que se vio reflejado en la cantidad de casos atendidos, a través del balance aproximado de la cantidad de casos ingresado cada año y los casos resueltos se logró alcanzar la meta propuesta, de acuerdo a este análisis se determinó que se cumplió con todas las visitas ordinarias establecidas.

Desde otra perspectiva Juárez & Pacherez (2020) se enfocaron en analizar los resultados presentes en los artículos asociados a los cambios de la cultura organizacional debido a la crisis sanitaria por la pandemia, la investigación resulto que las organizaciones a nivel global han modificado su forma de trabajar, las actitudes, prácticas y conductas, como respuesta a un nuevo de modelo de trabajo impuesto a las nuevas regulaciones y condiciones de trabajo presentes, de igual manera los autores enfatizaron en que la cultura organizacional está estrechamente asociada a los colaboradores de la institución, por ello es muy importante hacer

frente a la crisis presente con un modelo de trabajo congruente que sostenga una relación positiva entre lo que se dice y se hace, es decir las acciones realizadas deben de fortalecer la cultura organizacional de la institución y generan un mejor relación y trabajo de equipo, por ello es vital priorizar la salud antes que el trabajo y optar por medidas menos riesgosas que sostengan los niveles de eficiencia, como el teletrabajo, contexto en el cual se debe comprobar que el desempeño y productividad de la institución se sostenga y crezca inherentemente del lugar donde se desarrollen las actividades laborales, sean en el trabajo de manera presencial o el trabajo en casa, dicha apreciación concuerda con lo manifestado por los trabajadores de la ODCI, los cuales afirman que la institución priorizo su salud e integridad física, por medio de acciones de sensibilización y motivación, donde a través de reuniones virtuales se mostró apoyo frente a cualquier situación compleja que pueda presentarse por pandemia, los jefes consultaban el estado de salud del personal como de su grupo familiar, a fin de conocer el estado de salud mental y físico para poder continuar de manera óptima con las actividades programadas, si bien en la investigación se recalca que inicialmente el clima organizacional se vio afectado por los nuevos cambios impuesto por el trabajo remoto, estos problemas se subsanaron al implementar una método de trabajo mixto, en el cual los trabajadores asistían de manera interdiaria a las oficinas para poder efectuar sus labores de manera presencial, de igual manera se implementó un sistema que permitía a los trabajadores acceder a sus computadores de oficina desde su hogar, los cual facilitaba sus funciones y mejoraba las condiciones laborales, si bien el teletrabajo presenta muchos beneficios para los trabajadores e institución, dentro de la ODCI no funciono totalmente, puesto se vio mermada la comunicación y la cooperación del trabajo en equipo, si bien el Covid-19 ha puesto en evidencia muchas falencias e irregularidades dentro del sector público, instituciones como la ODCI vieron esta situación como una oportunidad de admitir la cobertura latente que se gestionaba en la etapa presencial, por lo que apostaron por la celeridad, con criterios que les encamino a migrar de métodos habituales de gestión a otros con un enfoque de innovación acordes a lo avanzado en la tecnología y la informática.

V. CONCLUSIONES

Primera:

En cumplimiento con el objetivo general, la gestión realizada en la ODCI se realizó siguiendo las fases de implementación de un sistema de control interno, el cual consta de cuatro fases, planificación, organización, ejecución y evaluación, inicialmente se optó por un modelo de trabajo remoto, el cual a octubre del 2020 fue cambiado a un modelo de trabajo mixto, el cual presente mejores resultados, se hizo uso de reuniones virtuales para mejorar la organización y supervisión de actividades, la cuales fueron posibles con el trabajo colectivo de las jefaturas y trabajadores, de igual manera se contó con mecanismos de evaluación como el SIAFCI y el PRODUCEM.

Segunda:

En cumplimiento del primer objetivo específico, la planificación de las actividades realizadas en la ODCI se realizó de manera virtual, por medio de Google Meet, la atención de usuarios se aboco en un 99% a un medio online y se respetaron los objetivos y metas establecidos en el plan de trabajo anual, por otro lado, el proceso de planificación considero la implementación de estrategias como la división de trabajo.

Tercera:

En cumplimiento del segundo objetivo específico, la organización de las actividades realizadas en la ODCI ya se encontraban programadas en el plan anual de trabajo, por otro lado la ODCI se enfocó en cumplir con las regulaciones establecidas por el Estado, como el distanciamiento social, uso de alcohol, mascarilla, lavado de manos y respeto del aforo, de igual manera en un inicio se dispuso la atención virtual, sin embargo a partir de octubre del 2020 se considera implementar un modelo de trabajo mixto, es decir algunos trabajadores realizaban trabajado remoto y otros acudían de manera inter diaria a las oficinas de la ODCI, a fin de cubrir la atención de los usuarios de manera presencial.

Cuarta:

En cumplimiento del tercer objetivo específico, la ejecución de las actividades realizadas en la ODCI se enfocó en acciones de sensibilización y motivación, se respetó lo establecido en plan de trabajo anual y se coordinó la forma de trabajo y los equipos para cada actividad, existiendo dos comisiones en la ODCI-Ayacucho, una de Investigación Preliminar, y la otra de Procedimiento disciplinario.

Quinta:

En cumplimiento del cuarto objetivo específico, la evaluación de resultados se realizó por medio de reuniones virtuales, la evaluación se efectuó a través del análisis de indicadores remitidos por el sistema especial SIAFCI, dichos resultados eran contrastados por la AGIN a través de un análisis comparativo entre el número de casos recibidos y los casos resueltos; así como, posteriormente se contó con el módulo de informe de productividad - PRODUCEM.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a las autoridades de la ODCI implementar lineamientos de control interno dentro de la planificación de la gestión de la oficina, teniendo planes de trabajo en situaciones de emergencia, con la finalidad de cumplir los objetivos determinados para optimizar el uso de recursos de la ODCI.

Segunda:

Se sugiere a las autoridades de la ODCI analizar y evaluar en la fase de planeación los objetivos determinados por la ODCI, para establecer acciones vinculadas a los mismos y mejorar los niveles de eficiencia durante el funcionamiento de la oficina.

Tercera:

Se sugiere a las autoridades de la ODCI que los procesos de control interno estén supervisados bajo el cumplimiento de la eficiencia, eficacia y economía, con la finalidad de tener un mejor control del proceso administrativo.

Cuarta:

Se sugiere a las autoridades de la ODCI contribuir en la elaboración de estrategias, a fin de mejorar la consistencia del plan de trabajo, lo que derive en una mayor objetividad al generar acciones para implementar un sistema de control interno.

Quinta:

Se sugiere a las autoridades de la ODCI desarrollar al finalizar el plan de trabajo y evaluación, nuevas evaluaciones por fase del control interno, con el objetivo de definir el nivel de aseguramiento de la ODCI ante un problema de carácter administrativo o legal.

REFERENCIAS

- Alarcón, N. P. (2017). *Gestión del despacho y carga procesal de los Fiscales del distrito Fiscal San Martín- Sede Tarapoto*, 2017. Tarapoto, San Martín, Perú: Universidad César Vallejo.
- Arriola, M., Neyra, H. (2020) *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial* [tesis de maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>
- Arpi, P. (2018), *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAEArpi-Estrategias.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. México.
- Baldeon, K. (2020), *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Behar, D. (2008), *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1
- Berg, J., Furrer, M., Uma, E. y Silberman, M. (2019) *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo- Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Bonnefoy, J. (2015), Indicadores de desempeño en el sector público. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/45619777.pdf>
- Boza, M. (2021) *Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología*, Perú, 2020 [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comunicación*, 9 (1), 25-34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I (2000), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 5ma edición. McGraw Hill Interamericana.
- Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo*, 2018 (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de ciencias e informática).
- Decreto Legislativo 052. Ley Orgánica del Ministerio Público. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1115895/ley_organica_ministerio_publico.pdf
- Delgado, A. (2020), *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID19*. Recuperado de: <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). El Trabajo Remoto en el Perú en Tiempos del Covid-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 73-84.
- Del Alcázar, P. (2015), Trabajo remoto: las ventajas y desventajas de trabajar fuera de la oficina. Recuperado de: <https://notimundo.com.ec/trabajoremoto-las-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-fuera-de-la-oficina/>.
- Díaz (2021) *Teletrabajo: ventajas y desventajas de su implementación en los millenials de Chile* [tesis de maestría Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/>

- Escobedo, A. (2020), *Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Fiscalía de la Nación (s.f.) Manual de Organización y Funciones del Despacho Fiscal Corporativo del Ministerio Público. <https://portal.mpf.n.gob.pe/ncpp/directivas.php>
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. España: Ediciones Morata, S.L.
- Flores, H. (2020), *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali*. Recuperado de: https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.
- Gastalver, M. (2018). UF0315 – gestión fiscal. Editorial Elearning, S.L. <https://bit.ly/3ozTm3D>
- Gamen, F. y Mieth, S. (2015) *Luz y sombras del teletrabajo* [tesis de licenciatura, Universidad Argentina de la empresa]. <https://repositorio.uade.edu.ar/>
- Gómez-del-Castillo, M. (2017). Utilización de Whatsapp para la Comunicación en Titulados Superiores. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 15 (4). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.4.003>.
- Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020), *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19*. Recuperado de: https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.
- Halpern, D. y Castro, C. (2020) *¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* (1aed) Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). Metodología de la investigación (6a ed) México: MCGRAW HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2011), Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2012), Metodología de la investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacquelinehurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Ley N° 30483 (2016). Ley de la carrera fiscal. Diario oficial del bicentenario. Lima, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-lacarrera-fiscal-ley-n-30483-1400746-3/>.
- Manso, M., Pérez, P. Libedinsky, M. Ligth, D. y Garzón, M. (2012). Las TIC en las aulas. Experiencias latinoamericanas. Argentina. Editorial Paidós.
- Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación (6o semestre). México: Cengage Learning.
- Mbukusa, N. (2018). Perceptions of students' on the use of WhatsApp in teaching methods of English as second language at the University of Namibia. Journal of Curriculum and Teaching, 7(2), 112. <https://doi.org/10.5430/jct.v7n2p112>.
- Méndez (2021) Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas [proyecto para II Convocatoria Nacional 2020 de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones] <http://www.conatel.gob.ve/>
- Mendoza, J. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. Revista Pensamiento y Gestión, 45 (1), 211-238. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10103>. Recuperado de <https://bit.ly/31MuD2N>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Revista Dominio de

las Ciencias, 4 (4), 206-240.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020), Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>.

Morales, G. y Romanik K. (2021) Una mirada a la figura del teletrabajo (informe de actualidad laboral N°1). Perú.: Dirección del trabajo.

Munch, L. (2018). Administración gestión organización enfoques y proceso administrativo. 3a Ed. Editorial Pearson. <https://bit.ly/2MR5IX2>

OIT (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID -19 y después de ella- Guía práctica (1a ed). Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

Ortega (2017) Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [tesis de licenciatura Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/>

Padilla, P. (2016). La evaluación de desempeño en un contexto de mejora de la gestión del empleo público. España. Bosh Editor.

Palma, M. (2017). Modernización judicial, gestión y administración en américa latina. Revista science direc, 72, 149-203.
<https://doi.org/10.1016/j.acso.2017.06.007>

Peter Drucker (2014) (S.F.) El cambio como Oportunidad. Recuperado de <https://jummp.wordpress.com/2014/01/04/peter-drucker-el-cambio-como-oportunidad/>.

Rodríguez, J. (2015) Taylorismo. La revolución mental que llega a Europa. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
<https://books.google.com.pe/books?id=>

SERVIR (2020) Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas (segunda versión). Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- SERVIR (2021) Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 (Versión 3). Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Silva, W., Carrasco, J. y Vega, J. (2018) El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA [tesis de licenciatura. Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/>
- Soto (2019) Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) [tesis de maestría Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/>
- Tapia Coba, F. M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. Revista Oficial Del Poder Judicial, 11(13), 439-458. <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>
- Tasayco, G. (2016). Curso gestión de despacho fiscal. Academia de la magistratura. <https://bit.ly/2XCvws0>
- Vásquez, O. (2019) El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 [tesis de maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Vega, L. y Reyes, L. (2018). Impacto del uso de las tecnologías de información y las comunicaciones en la gestión judicial de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cúcuta. Revista interfaces, 1 (1), 47-65. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/3675/3069>
- Villavicencio Armijo, K. P. (2021). Influencia de las Tics en la productividad de las empresas del Sector Manufacturero de Manabí. Guayaquil, Ecuador.
- Zapata, F. (2018). Evaluación de la optimización las herramientas de la Nueva Gestión Pública en el Distrito Fiscal de Lima Norte (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16475/Zapat_MFM.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz Categorización apriorística: Gestión administrativa de una Oficina de Control interno del Ministerio Publico, durante la pandemia -2022

Ámbito Temático	Pregunta General De Investigación	Objetivo General de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos de Investigación	Categorías	Sub categorías
Actividades interactivas realizadas en la gestión a través de la vía virtual	¿De qué manera se llevó a cabo la gestión administrativa de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia 2022?	Conocer la forma en que se llevó a cabo la gestión en la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Ministerio Publico en Ayacucho, durante la pandemia - 2022	¿De qué forma se planificaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?	Describir cómo se planificaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Publico de Ayacucho, durante la pandemia	Planificación	Diagnostico
						Objetivos y Metas Trazadas
						Estrategias Plan de Trabajo
			¿Cómo se organizaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?	Narrar como se organizaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Publico de Ayacucho, durante la pandemia	Organización	Estructura Organizativa
		Normatividad de operatividad Ajustes				
			¿Cómo se ejecutaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?	Describir cómo se ejecutaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Publico de Ayacucho, durante la pandemia	Ejecución	Motivación de trabajo
			¿Cómo se evaluaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?	Describir cómo se evaluaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Publico de Ayacucho, durante la pandemia		Evaluación y retroalimentación
						Evaluación y análisis de resultados Reorientación

ANEXO 2 GUIA DE ENTREVISTA PARA EL EQUIPO QUE LABORA EN LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Objetivos específicos	Preguntas o interrogantes
<p>Describir cómo se planificaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia</p>	<p>¿Cómo se planificaron las actividades en la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?</p>
	<p>¿De qué manera se establecieron objetivos y metas para los equipos de trabajo en la Oficina de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?</p>
	<p>¿Cómo se definieron las estrategias a seguir para el desarrollo de las actividades en la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?</p>
<p>Narrar como se organizaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué actividades de Gestión administrativa se programaron en la ODCI en tiempos de pandemia? - ¿Cuáles son los protocolos de labor para la Gestión en la ODCI, adecuadas en tiempos de pandemia? - ¿Los procesos de las actividades organizativas para la Gestión están protocolizados en la ODCI en tiempos de pandemia? - ¿Qué protocolos, sistemas de seguridad, equipamiento con insumos necesarios, existen para la Gestión administrativa en la ODCI en tiempos de pandemia?

<p>Describir cómo se ejecutaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El Jefe superior de la OCDI, realizó acciones de sensibilización, motivación para la gestión de la justicia en la OCDI en tiempos de pandemia? - ¿Se opera el trabajo en equipo para la administración de Justicia en la OCDI en tiempos de pandemia? - ¿La comunicación con los superiores que gestionan el Sistema de Justicia en la OCDI, es horizontal, democrática en tiempos de pandemia?
<p>Describir cómo se evaluaron las actividades realizadas en la Oficina Desconcentrada de Control Interno, del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera evalúan y analizan los resultados de la gestión administrativa activada por la OCDI, en tiempos de pandemia? - ¿Cómo se contrastan Resultados de la gestión administrativa realizada por la OCDI, en tiempos de pandemia, con los resultados de etapas presenciales? - ¿Cómo se sistematizan las lecciones aprendidas en la Gestión administrativa por parte de la OCDI, en tiempos de pandemia, con fines de mejora?

Instrumento de recolección de datos

Anexo 03:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**GUIA DE ENTREVISTA PARA EL EQUIPO QUE LABORA EN LA OFICINA
DESCONCENTRADA DE CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO PÚBLICO
DE AYACUCHO**

Nombre:.....

Sexo: M () F ()

Profesión:.....

Cargo actual:

Dependencia:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre **“Gestión administrativa en una oficina de Control interno del Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año 2022”**.

Se les solicita ser lo más objetivo y honesto, en las respuestas; asimismo, se les agradece su valiosa colaboración y participación, en el estudio de la presente investigación.

Leer con detenimiento cada pregunta.

1. ¿Cómo se planificaron las actividades en la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?

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

2. ¿De qué manera se establecieron objetivos y metas para los equipos de trabajo en la Oficina de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?

3. ¿Cómo se definieron las estrategias a seguir para el desarrollo de las actividades en la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Ministerio Público de Ayacucho, durante la pandemia?

4. ¿Cómo se programaron las actividades de Gestión en la ODCI adecuadas en tiempos de pandemia?

5. ¿Cuáles son los protocolos de labor para la Gestión en la ODCI, adecuadas en tiempos de pandemia?

6. ¿De qué manera se estableció los equipos de trabajo remoto y mixto, a fin de garantizar las actividades organizativas para la Gestión en la OCDI en tiempos de pandemia?

7. ¿Existen protocolos, sistemas de seguridad, equipamiento con insumos necesarios para la Gestión en la OCDI en tiempos de pandemia?

8. ¿El Jefe superior de la OCDI, realizó acciones de sensibilización, motivación para la gestión en la OCDI en tiempos de pandemia?

9. ¿Cómo se establecieron las condiciones de trabajo, y si éstas ayudaron a un clima organizacional, en la OCDI en tiempos de pandemia?

10. ¿De qué manera se organizaron para ejecutar los planes de trabajo establecidos en la ODCI, en tiempos de pandemia?

11. ¿Cómo evalúan y analizan los resultados de la gestión realizada por la ODCI, en tiempos de pandemia?

12. ¿Detalle de qué manera se contrastan Resultados de la gestión realizada por la ODCI, en tiempos de pandemia, con los resultados de etapas presenciales?

13. ¿Cómo se sistematizan las lecciones aprendidas en la Gestión por parte de la ODCI, en tiempos de pandemia, con fines de mejora?

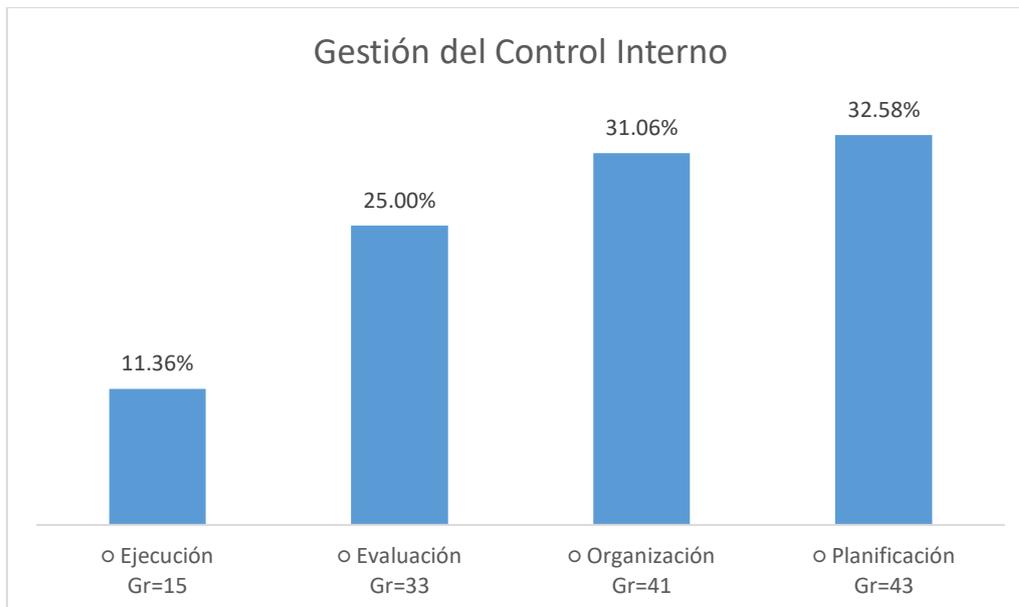
Anexo 4:

Modelo general de la gestión del control interno

The screenshot shows the GriselCauti software interface. The main window displays a table with the following data:

	Ejecución	Evaluación	Organización	Planificación	Totales
1: encuesta n...	2	5	6	8	21
2: encuesta n...	2	5	7	3	17
3: encuesta n...	1	3	5	3	12
4: encuesta n...	3	5	6	5	19
5: encuesta n...	3	4	4	6	17
6: encuesta n...	2	3	4	4	13
7: encuesta n...	1	3	4	9	17
8: encuesta n...	1	5	5	5	16
Totales	15	33	41	43	132

Below the table, there are sections for 'Citas' and 'Grupos de documentos'.



Anexo 05:

GriselCauti-ATLAS

Tabla código-documento

Archivo Inicio Buscar Analizar Importar & Exportar Herramientas & Soporte Técnico Vista

Mostrar listas Vista Datos Tabla Exportar

Explorador del proyecto

Buscar

Documentos (8)

- D 1: encuesta numero 1 (18)
- D 2: encuesta numero 2 (14)
- D 3: encuesta numero 3 (13)
- D 4: encuesta numero 4 (18)
- D 5: encuesta numero 5 (13)
- D 6: encuesta numero 6 (13)
- D 7: encuesta numero 7 (13)
- D 8: encuesta numero 8 (14)

Códigos (17)

- Ejecución (15)
- Equipo de trabajo (18)
- Estrategia (40)
- Evaluación (33)
- Lecciones aprendidas (18)
- Objetivos y metas (33)
- Organización (41)
- Plan de trabajo (41)
- Planificación (43)
- Protocolos de labor (35)
- Resultados de la gestión (27)
- Sistemas de seguridad y equip... (16)

Buscar documentos

Identificador	Nombre	Citas
D 1	encuesta numero 1	18
D 2	encuesta numero 2	14
D 3	encuesta numero 3	13
D 4	encuesta numero 4	18
D 5	encuesta numero 5	13
D 6	encuesta numero 6	13
D 7	encuesta numero 7	13
D 8	encuesta numero 8	14

Buscar grupos de códigos

	Ejecución	Evaluación	Organización	Planificación	Totales
1: encuesta n...	79	240	326	438	1083
2: encuesta n...	99	255	367	155	876
3: encuesta n...	73	160	489	187	909
4: encuesta n...	201	285	278	255	1019
5: encuesta n...	250	351	252	320	1173
6: encuesta n...	140	254	246	342	982
7: encuesta n...	95	300	232	686	1313
8: encuesta n...	113	427	325	293	1158
Totales	1050	2272	2515	2676	8513

(4 códigos + 0 grupos de códigos) x (8 documentos + 0 grupos de documentos) = 32 celdas

Anexo 06:



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2012 Hasta: 31/12/2012

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	3	11		14
PRINCIPALES NUEVOS	26	94	2	122
TOTALES	29	105	2	136

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2013 Hasta: 31/12/2013

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:56:41 pm

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	3	10		13
INC.C/ANT.	1	1		2
PRINCIPALES NUEVOS	40	95	17	152
TOTALES	44	106	17	167

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2014 Hasta: 31/12/2014

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:55:44 pm

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	14	25	1	40
INC.C/ANT.	1	2		3
PRINCIPALES NUEVOS	42	150	2	194
TOTALES	57	177	3	237

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/07/2015 Hasta: 31/12/2015

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:41:01 pm

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	16	26	5	47
INC.C/ANT.	1	1		2
PRINCIPALES NUEVOS	22	89	6	117
TOTALES	39	116	11	166

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2016 Hasta: 31/12/2016

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:50:04 pm

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	10	40	2	52
DERIVADO**	8	90	1	99
INC.C/ANT.		1		1
PRINCIPALES NUEVOS	43	325	5	373
TOTALES	61	456	8	525

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2017 Hasta: 31/12/2017

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:50:52 pm

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	4	16		20
DERIVADO**	1	2		3
INC.C/ANT.		3		3
PRINCIPALES NUEVOS	50	426	2	478
TOTALES	55	447	2	504

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2018 Hasta: 31/12/2018

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:51:35 pm

FORMA DE INGRESO	DENUNCIA	POR CALIFICAR	QUEJA	QUEJA - DENUNCIA	TOTAL
APELACIONES**	6		14	1	21
DERIVADO**			4		4
INC.C/ANT.	1		2		3
PRINCIPALES NUEVOS	17	31	456		504
REINGRESOS			2		2
TOTALES	24	31	478	1	534

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2019 Hasta: 31/12/2019

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:52:31 pm

FORMA DE INGRESO	QUEJA	TOTAL
APELACIONES**	18	18
DERIVADO**	2	2
INC.C/ANT.	4	4
PRINCIPALES NUEVOS	652	652
REINGRESOS	3	3
TOTALES	679	679

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2020 Hasta: 31/12/2020

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:53:30 pm

FORMA DE INGRESO	QUEJA	TOTAL
APELACIONES**	10	10
INC.C/ANT.	1	1
PRINCIPALES NUEVOS	278	278
TOTALES	289	289

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2021 Hasta: 31/12/2021

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:54:11 pm

FORMA DE INGRESO	QUEJA	TOTAL
APELACIONES**	36	36
INC.C/ANT.	2	2
PRINCIPALES NUEVOS	419	419
REINGRESOS	2	2
TOTALES	459	459

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 01/01/2022 Hasta: 02/08/2022

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:54:58 pm

FORMA DE INGRESO	QUEJA	TOTAL
APELACIONES**	11	11
INC.C/ANT.	4	4
PRINCIPALES NUEVOS	352	352
REINGRESOS	1	1
TOTALES	368	368

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas



MINISTERIO PUBLICO
ODCI-AYACUCHO
SISTEMA SIAFCI

CARGA LABORAL TOTAL

Fecha de Ingreso Desde: 16/03/2020 Hasta: 02/08/2022

Tipo de Caso: TODOS

02/08/2022
Pag. 1 de 1
14:33:58

ITEMS	CASOS	% DE CASOS
RESUELTO	637	64.08%
TRÁMITE	357	35.92%
TOTAL INGRESADOS	994	100.00%

1. Casos ingresados entre el 16/03/2020 al 02/08/2022.
2. Se considera el Estado en que se encuentra actualmente el Caso.
3. El ítem "RESUELTO", contiene los Casos con Estado: Concluido, Acumulado y Derivado.



MINISTERIO PUBLICO
FISCALIA DE LA NACION
ODCI-AYACUCHO

ESTADISTICA DE CASOS INGRESADOS

Desde: 16/03/2020 Hasta: 02/08/2022

Pag. 1 de 1
02/08/2022
02:33:13 pm

FORMA DE INGRESO	QUEJA	TOTAL
APELACIONES**	51	51
INC.C/ANT.	7	7
PRINCIPALES NUEVOS	933	933
REINGRESOS	3	3
TOTALES	994	994

*PRINCIPALES CON ANTECEDENTES: Principales generados a partir de incidentes ingresados antes del rango de consulta

**Se contabilizan las apelaciones y derivaciones enviadas a través del sistema desde las fiscalías interconectadas

**OFICINA DESCONCENTRADA DE CONTROL INTERNO DE
AYACUCHO**
**CUADRO DE PRODUCCION CASOS VS. RESOLUCIONES
EMITIDAS APLICANDO SANCIONES DISCIPLINARIAS**

02/08/2022
Page 1 of 1
14:31:57

desde: 01/01/2015 hasta: 02/08/2022

TIPO DE SANCION	TOTAL SANCIONADOS
AMONESTACION	172
APARTAMIENTO (MEDIDA CAUTELAR)	4
MULTA	128
SUSPENSION	6

Total Numero de Casos: 346
Total Numero de Personas Sancionadas: 310

Activ

CARGA LABORAL POR COMISIÓN
Fecha de Ingreso Desde: 01/01/2015 Hasta: 02/08/2022
Tipo de Caso: TODOS

02/08/2022
Pag. 1 de 1
14:27:48

COMISIÓN	INGRESADOS	%	RESUELTOS	EN TRÁMITE
C.I.P.PROC.DIS.	1019	28.96%	756	263
COMISION A	29	0.82%	29	0
COMISION B	2	0.06%	2	0
JEFATURA ODCI	1512	42.97%	1418	94
MESA DE PARTES	34	0.97%	34	0
POR CALIFICAR	923	26.23%	923	0
TOTAL INGRESADOS	3519	100.00%	3162	357

1. Casos ingresados entre el 01/01/2015 al 02/08/2022.
2. El ítem "RESUELTO", contiene los Casos con Estado: Concluido, Acumulado y Derivado.
3. Se considera el Estado en que se encuentra actualmente el Caso.



PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA OFICINA DESCONCENTRADA DE CONTROL INTERNO DE AYACUCHO - PERÍODO 2020

I.- VISIÓN

Ser una Oficina Desconcentrada de Control Interno, confiable y legitimado ante el pueblo, que brinde sus servicios de manera eficaz y oportuna coadyuvando a la mejora de la administración de justicia para el logro de la paz social.

II.- MISIÓN

La Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho, es un órgano contralor jerárquica y administrativamente dependiente de la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público, orientado a velar por el derecho ciudadano de contar con Jueces y Fiscales probos e idóneos. Por un lado, realizando un control disciplinario y evaluación permanente de la función y el servicio fiscal, para mantener los **niveles de eficacia, transparencia y probidad en el accionar del Ministerio Público**; y por otro lado, investigando acciones delictivas cometidas en el ejercicio de la función de los magistrados.

La actividad de control que desarrolla ODCI-Ayacucho se cimienta en **tres presupuestos: la primera**, en la conducta moral que la sociedad en general espera del Fiscal en cuanto a su participación en la administración de justicia; **la segunda**, en la representatividad, en cuanto al desempeño del Fiscal está destinado fundamentalmente a responder a expectativas: las del Ministerio Público y la de los justiciables y, **finalmente en la responsabilidad**, en cuanto el Fiscal deberá enfrentar los reproches que se hicieran en su gestión, pudiendo ser pasible de sanciones en caso que hubiera incurrido en infracción a través de un acto u omisión.

III.- VALORES



Oficina Desconcentrada de Control
Interno de Ayacucho

3.- VISITAS FISCALES.-

Las visitas que realiza este Órgano de Control se subdividen en visitas ordinarias, visitas extraordinarias y visitas de verificación. Las primeras se realizan conforme al cronograma previamente establecido y aprobado por la Superioridad. La segunda y tercera, se llevan a cabo de manera inopinada y tienen como propósito verificar, sin previo aviso, el adecuado cumplimiento de las funciones Fiscales.

4.- CRONOGRAMA DE VISITAS ORDINARIAS DE LA OFICINA DESCONCENTRADA DE CONTROL INTERNO DE AYACUCHO PARA EL AÑO 2020:

Nº	FISCALIA A VISITAR	FECHA
1	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y de Familia de Vilcashuamán.	04 al 06 de marzo de 2020
2	Fiscalía Provincial Penal Corporativa, Fiscalía en lo Civil y de Familia, y Fiscalía Provincial Especial de Prevención del Delito de Huanta.	23 al 27 de marzo de 2020
3	Fiscalía Provincial Mixta de Lucanas – Puquio, Fiscalía Provincial Especializada en Materia Ambiental - Sede Puquio y Fiscalía Superior Mixta de Luacanas.	04 al 08 de Mayo de 2020
4	Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Tráfico Ilícito de Drogas de Kimbiri, Fiscalía Supraprovincial Penal, Fiscalía Provincial Mixta de Pichari y Fiscalía Superior Mixta Transitoria - Pichari (VRAEM).	18 al 22 de Mayo de 2020
5	Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	03 al 05 de Junio de 2020
6	Segunda Fiscalía Provincial Penal	10 al 12 de Junio de



Oficina Desconcentrada de Control
Interno de Ayacucho

	Corporativa de Huamanga.	2020
7	Tercera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga	17 al 19 de Junio de 2020
8	Cuarta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	25 al 26 de Junio de 2020
9	Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	01 al 03 de Julio de 2020
10	Sexta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	08 al 10 de julio del 2020
11	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Churcampa.	21 al 24 de julio del 2020
12	Fiscalía Provincial Mixta de Parinacochas-Coracora.	03 al 07 de agosto del 2020
13	Primera y Segunda Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Tráfico Ilícito de Drogas-Sede Huamanga y Fiscalía Provincial Especializada en Materia Ambiental-Sede Huamanga.	10 al 14 de agosto de 2020
14	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Huancapi y Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía Provincial en lo Civil y Familia de Cangallo.	24 al 28 de agosto de 2020
15	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y de Familia de San Miguel-La Mar.	02 al 04 de setiembre de 2020
16	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y de Familia de Sucre-Querobamba.	08 al 11 de setiembre de 2020
17	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y de Familia de Chungui-La Mar.	22 al 25 de setiembre de 2020



Oficina Desconcentrada de Control
Interno de Ayacucho

18	Primera Fiscalía Provincial Especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	30 de setiembre al 02 de octubre de 2020
19	Segunda Fiscalía Provincial Especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	05 al 07 de octubre de 2020
20	Tercera Fiscalía Provincial Especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	12 al 14 de octubre de 2020
21	Fiscalía Provincial Penal Corporativa, Fiscalía Provincial en lo Civil y de Familia, Fiscalía Provincial Especial de Prevención del Delito y Fiscalía Provincial Especializada en Materia Ambiental de Ayna-San Francisco.	19 al 23 de octubre de 2020
22	Primera y Segunda Fiscalía Provincial Especial de Prevención del Delito de Ayacucho, Primera y Segunda Fiscalía Supra Provincial Penal de Ayacucho y Fiscalía Supra Provincial Penal de Huancavelica.	09 al 13 de noviembre de 2020
23	Fiscalía Provincial Especializada en Crimen Organizado de Ayacucho y Fiscalía Provincial Especializada en Extinción de Dominio.	16 al 20 de noviembre de 2020
24	Primera Fiscalía Provincial en lo Civil y Familia de Huamanga	25 de noviembre de 2020
25	Segunda Fiscalía Provincial en lo Civil y Familia de Huamanga.	26 de noviembre de 2020
26	Tercera Fiscalía Provincial en lo Civil y Familia de Huamanga.	27 de noviembre de 2020
27	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía Provincial en lo Civil y de Familia de Paucar del Sara Sara.	30 de noviembre al 04 de diciembre de 2020



Oficina Desconcentrada de Control
Interno de Ayacucho

28	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía Provincial en lo Civil y de Familia de Huancasancos.	09 al 11 de diciembre de 2020
29	Primera Fiscalía Superior Penal de Ayacucho.	14 de diciembre de 2020
30	Segunda Fiscalía Superior Penal de Ayacucho.	15 de diciembre de 2020
31	Tercera Fiscalía Superior Penal de Ayacucho.	16 de diciembre de 2020
32	Cuarta Fiscalía Superior Penal de Ayacucho.	17 de diciembre de 2020
33	Quinta Fiscalía Superior Penal de Ayacucho.	18 de diciembre de 2020
34	Fiscalía Superior Civil y Familia de Ayacucho.	21 de diciembre de 2020
35	Fiscalía Superior Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	22 de diciembre de 2020

En rigor, con estas visitas se pretende:

- 4.2.1.- Constatar in situ el desempeño funcional de los Fiscales y del personal bajo su dependencia;
- 4.2.2.- Verificar la puntualidad, asistencia y permanencia del personal Fiscal en sus despachos;
- 4.2.3.- Evaluar el grado de eficiencia de los Fiscales en las actividades funcionales que desempeñan;
- 4.2.4.- Verificar la correcta dirección de las investigaciones, calidad de dictámenes, Requerimientos, Disposiciones, denuncias, así como el trabajo adoptado para una mejor administración de los recursos humanos y logísticos en el Despacho Fiscal;
- 4.2.5.- Identificar las deficiencias que pueden generar actos de corrupción, recomendando adoptar las medidas urgentes para superar esas circunstancias;
- 4.2.6.- Proponer medidas correctivas para superar problemas de sobrecarga procesal;
- 4.2.7.- Verificar la infraestructura y condiciones de trabajo en las cuales desarrollan sus actividades los Fiscales;
- 4.2.8.- Proponer las mejoras necesarias y recomendaciones para la buena



Resolución Administrativa Fiscalía Suprema de Control Interno

de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendarios, así como el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19; el cual ha sido prorrogado por los Decretos Supremos N° 51-2020-PCM, N° 64-2020-PCM, N° 75-2020-PCM, N° 83-2020-PCM y N° 094-2020-PCM, este último que extendió el Estado de Emergencia Nacional hasta el 30 de junio de 2020; ampliándose la Cuarentena Focalizada mediante los Decretos Supremos N° 116-2020-PCM, 129-2020-PCM, 135-2020-PCM y 139-2020-PCM, respectivamente.

TERCERO.- Que, mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 681-2020-MP-FN, de fecha 3 de junio de 2020⁵, se aprobó el "Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación al término del Estado de Emergencia Nacional decretado a consecuencia del (COVID-19)", el cual determina modalidades de trabajo remoto, presencial y mixto; en tanto que por Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 733-2020-MP-FN, de fecha 29 de junio de 2020⁶, se dispuso la reanudación gradual de las actividades del Ministerio Público a partir del 1 de julio de 2020, priorizando el trabajo remoto.

CUARTO.- Que, el literal a) del artículo 6 del Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno, aprobado mediante Resolución N° 071-2005-MP-FN-JFS, establece como una de las funciones del responsable de la Oficina Central de Control Interno del Ministerio Público, diseñar la política de gestión de los Órganos de Control, en concordancia con la política de gestión institucional.

QUINTO.- Que, en tal sentido, estando a las solicitudes antes mencionadas, es menester establecer que las Visitas Ordinarias de Control

⁵ Publicada en el diario oficial El Peruano, el 8 de junio de 2020.

⁶ Publicada en el diario oficial El Peruano, el 30 de junio de 2020.



Resolución Administrativa *Fiscalía Suprema de Control Interno*

Interno a las Fiscalías Provinciales y Fiscalías Superiores se adecuen a la crisis sanitaria que afronta el país con motivo de la propalación del COVID 19, la normatividad que al respecto ha establecido el despacho de la Fiscalía de la Nación y la necesidad de preservar la vida, integridad y salud de los miembros del Ministerio Público; por tanto, la labor de supervisión y evaluación de la función y ejercicio de la función fiscal por parte de las Oficinas Desconcentradas de Control Interno debe sujetarse a las particularidades y realidad de cada Distrito Fiscal, previa evaluación, rediseño y planificación de dichas visitas en atención a la urgencia, carga procesal u otros criterios que se consideren pertinentes, priorizándose para estos efectos el uso de las herramientas tecnológicas, conforme lo establecido por la RFN N° 733-2020-MP-FN, de fecha 29 de junio de 2020.

Por estos fundamentos, conforme al Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno, aprobado mediante Resolución N° 071-2005-MP-FN-JFS,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DISPONER que las Visitas Ordinarias de Control Interno a las Fiscalías Provinciales y Fiscalías Superiores se **ADECUEN** a la crisis sanitaria que afronta el país con motivo de la propalación del COVID 19 y la normatividad que al respecto ha establecido el despacho de la Fiscalía de la Nación, conforme a los lineamientos previstos en el considerando quinto de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. ENCARGAR la ejecución de la presente Resolución a los fiscales superiores Jefes (as) de las Oficinas Desconcentradas de Control Interno a nivel nacional.

Regístrese y comuníquese.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO

FSCI
FISCALÍA SUPREMA
DE CONTROL INTERNO

OFICINA DESCONCENTRADA DE CONTROL INTERNO

* Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

Ayacucho, 27 de setiembre del 2021

OFICIO CIRCULAR N° 12.-2021-MP-JEFATURA-ODCI-AYACUCHO

Señores Abogados:

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALÍAS PENALES

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALÍAS MIXTAS

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALÍAS DE FAMILIA

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALÍAS DE PREVENCIÓN DEL DELITO

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALÍAS ESPECIALIZADAS EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALÍAS ESPECIALIZADAS EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS

FISCALES PROVINCIALES DE LA FISCALÍA ESPECIALIZADA CONTRA LA CRIMINALIDAD ORGANIZADA

FISCALES PROVINCIALES DE LAS FISCALIAS ESPECIALIZADA EN MATERIA AMBIENTAL

FISCAL PROVINCIAL DE LA FISCALIA ESPECIALIZADA EN EXTINCIÓN DE DOMINIO

FISCALES SUPERIORES DE LAS FISCALÍAS PENALES, DE FAMILIA, MIXTAS Y ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS.

Distrito Fiscal de Ayacucho.-

Asunto: Programación del cronograma de visitas ordinarias del 2022

Referencia: Resolución Administrativa N° 158-2021-MP-FN-FSCI

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, a fin de hacerles llegar mi saludo cordial y a su vez **REMITIR**, la programación del cronograma de visitas ordinarias del 2022, aprobada mediante Resolución Administrativa N° 158-2021-MP-FN-FSCI, de fecha 22 de setiembre del 2021. Se remite para su conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la ocasión para expresarles las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Betty Elizabeth Perez Tipachi
Fiscal Superior (P)
Jefe de la Oficina Desconcentrada de Control
Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho



*Resolución Administrativa de la Fiscalía Suprema
de Control Interno*

N° 158 -2021-MP-FN-FSCI

Lima, 22 SEP. 2021

VISTO:

El Oficio N° 254-2021-MP-ODCI-AYAC¹, cursado por la fiscal superior Betty Elizabeth Pérez Tipacti, jefa de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho, por el cual eleva la programación del cronograma de las Visitas Ordinarias 2022 a los despachos fiscales de dicho Distrito Fiscal, acorde al Informe N° 02-2021-ODCI-AYA del 2 de septiembre del 2021, para su aprobación por este Despacho Supremo Contralor; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones de la Fiscalía Suprema de Control Interno, aprobado mediante Resolución N° 071-2005-MP-FN-JFS, establece que corresponde al jefe de la Oficina Central de Control Interno del Ministerio Público, diseñar la política de gestión de los Órganos de Control en concordancia con la política de gestión institucional.

Que, el artículo 20°, inciso c), del citado Reglamento señala que es función de los jefes de las Oficinas Desconcentradas

Maria Elizabeth Pérez Tipacti
Fiscal Superior de Control Interno
Fiscalía Suprema de Control Interno

¹ Recibido el 3 de septiembre de 2021, vía correo.



Resolución Administrativa de la Fiscalía Suprema de Control Interno

de Control Interno programar las Visitas a las diferentes Fiscalías de su jurisdicción.

Que, mediante **Oficio Circular N° 30-2018-MP-FN-FSCI** de fecha 13 de noviembre de 2018, este Despacho Supremo de Control Interno estableció como criterio², que los jefes de las Oficinas Desconcentradas de Control Interno a nivel nacional, se encuentran facultados a realizar Visitas tanto a las Fiscalías Superiores como Provinciales y en caso de advertir alguna irregularidad de las Fiscalías Superiores, deberán comunicarla a la Fiscalía Suprema de Control Interno, bajo responsabilidad.

Que, mediante **Resolución Administrativa N° 063-2020-MP-FN-FSCI** de fecha, 13 de agosto de 2020, este despacho dispuso que las visitas ordinarias se adecuen a la crisis sanitaria que afronta el país con motivo de la propalación del COVID 19, y la normatividad que al respecto ha establecido el Despacho de la Fiscalía de la Nación, por tanto, la labor de supervisión y evaluación de la función y ejercicio de la función fiscal por parte de las Oficinas Desconcentradas de Control Interno debe sujetarse a las particularidades y realidad de cada Distrito Fiscal, acorde a la necesidad de preservar la vida, integridad y salud de los miembros del Ministerio Público.

Que, en tal sentido, siendo la Fiscalía Suprema de Control Interno el órgano encargado del control disciplinario y de la evaluación permanente de la función y servicio fiscal, y a fin de mantener los niveles de eficacia, transparencia y probidad en el accionar del personal fiscal;

² En atención al acuerdo de la Junta de Fiscales Supremos N° 885 de fecha 6 de julio de 2007, que señala:

"La autoridad de la Fiscalía Suprema de Control Interno se extiende a nivel nacional, por ello el tema de las visitas y cumplimiento del Reglamento se sujeta a las Disposiciones que dicte dicho Órgano de Control. En ese sentido de conformidad con el artículo 20 del Reglamento de Organización y Funciones, los jefes de las Oficinas Desconcentradas de Control Interno están facultados a realizar visitas tanto a las fiscalías Superiores como Provinciales, y en caso de advertir alguna irregularidad de las Fiscalías Superiores, deberán comunicarla a la Fiscalía Suprema de Control Interno"

Maria Isa...
Fiscalía Suprema de Control Interno



Resolución Administrativa de la Fiscalía Suprema de Control Interno

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - APROBAR la PROGRAMACIÓN de las Visitas Ordinarias del año 2022, a las fiscalías del Distrito Fiscal de Ayacucho, según el cronograma adjunto al Informe N° 02-2021-ODCI-AYA, acorde a lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 063-2020-MP-FN-FSCI.

Artículo Segundo. - ENCARGAR la ejecución de la presente Resolución, a la jefa de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho.

Regístrese y comuníquese.

MISA/Lcc/temy.
C. Calificaciones
Reg.1121-2021

Maria Isabel Sokolich Alva
Fiscal Suprema (p)
Fiscalía Suprema de Control Interno



**MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"
DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO
ODCI - AYACUCHO

INFORME N° 02 -2021-ODCI-AYA

- A LA** : Dra. MARIA ISABEL DEL ROSARIO SOKOLICH ALVA
Fiscal Suprema de la Fiscalía Suprema de Control Interno del Ministerio Público.
- DE** : BETTY ELIZABETH PEREZ TIPACTI
Fiscal Superior-Jefa (e) de la Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho
- ASUNTO** : Informe conteniendo la programación de visitas virtuales ordinarias correspondientes a las Fiscalías del Distrito Fiscal de Ayacucho.
- FECHA** : Ayacucho, 02 de setiembre del 2021

Betty Elizabeth Pérez Tipacti
Fiscal Superior (P)
Jefe de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho

Tengo el honor de dirigirme a usted; y, en cumplimiento a lo dispuesto por la Directiva N° 03-2013-MP-FN-F.SUPR.CI, de fecha 13 de mayo de 2013; hago de su conocimiento lo siguiente:

La suscrita asume la dirección del Despacho de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho, en mérito a la Resolución N° 821-2019-MP-FN de fecha 24 de abril de 2019; siendo así, con la finalidad de cumplir con lo dispuesto en la Directiva antes enunciada, se ha visto por conveniente la programación del cronograma de Visitas Ordinarias del año 2022, correspondiente a las Fiscalías del Distrito Fiscal de Ayacucho, salvo mejor parecer de su Supremo Despacho.

CRONOGRAMA DE PROGRAMACIÓN DE VISITAS ORDINARIAS DE LA OFICINA DESCONCENTRADA DE CONTROL INTERNO DE AYACUCHO DEL AÑO 2022

N°	FISCALIA A VISITAR	FECHA
01	Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	03 al 04 de enero de 2022



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"
DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO
ODCI - AYACUCHO

02	Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	05 al 07 de enero de 2022
03	Tercera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	10 al 11 de enero de 2022
04	Cuarta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	12 al 13 de enero de 2022
05	Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	17 al 18 de enero de 2022
06	Sexta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga.	19 al 20 de enero de 2022
07	Primera y Segunda Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Tráfico Ilícito de Drogas-Sede Huamanga y Fiscalía Provincial Especializada en Materia Ambiental-Sede Huamanga.	24 al 26 de enero de 2022
08	Primera Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	27 al 28 de enero de 2022
09	Segunda Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	31 de enero de 2022 al 01 de febrero de 2022
10	Tercera Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho.	02 al 03 de febrero de 2022
11	Primera y Segunda Fiscalía Provincial Especial de Prevención del Delito de Huamanga y Primera y Segunda Fiscalía Supraprovincial Penal de Ayacucho.	07 al 10 de febrero de 2022
12	Fiscalía Provincial Especializada en Crimen Organizado	14 al 16 de febrero de 2022
13	Fiscalía Provincial Especializada en Extinción de Dominio.	17 de febrero de 2022
14	Primera Fiscalía Provincial Civil y Familia de Huamanga	21 de febrero de 2022
15	Segunda Fiscalía Provincial Civil y Familia de Huamanga	22 de febrero de 2022
16	Tercera Fiscalía Provincial Civil y Familia de Huamanga	23 de febrero de 2022

Betty Elizabeth Pérez Tapscall
Fiscal Superior (P)
Jefe de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO
ODI - AYACUCHO

17	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Vilcashuamán	01 de marzo al 04 de marzo de 2022
18	Fiscalía Provincial Penal Corporativa, Fiscalía en lo Civil y de Familia, y Fiscalía Provincial Especial de Prevención del Delito de Huanta.	07 al 11 de marzo de 2022
19	Fiscalía Provincial Mixta de Lucanas, Fiscalía Provincial en Materia Ambiental -Sede Puquio y Fiscalía Superior Mixta de Lucanas.	14 al 18 de marzo de 2022
20	Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Tráfico Ilícito de Drogas de , Kimbiri, Fiscalía Supraprovincial Penal, Fiscalía Provincial Mixta de Pichari y Fiscalía Superior Mixta Transitoria –Pichari (VRAEM).	21 al 25 de marzo de 2022
21	Fiscalía Provincial Mixta de Parinacochas	28 de marzo al 01 de abril de 2022
	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Churcampá.	05 al 08 de abril de 2022
	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Huancapi	11 al 13 de abril de 2022
	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Cangallo.	19 al 22 de abril de 2022
25	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de San Miguel-La Mar.	26 al 29 abril de 2022
26	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Sucre-Querobamba	02 al 06 de mayo de 2022
27	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía en lo Civil y Familia de Chungui	09 al 13 de mayo de 2022
28	Fiscalía Provincial Penal Corporativa, Fiscalía en lo Civil y Familia, Fiscalía Provincial Especial de Prevención del Delito y Fiscalía Provincial Especializada en Materia Ambiental de Ayna-San Francisco.	16 al 20 de mayo de 2022
29	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía Provincial Civil y de Familia de Paucar del Sara.	23 al 27 de mayo de 2022
30	Fiscalía Provincial Penal y Fiscalía Provincial Civil y de Familia de Huancasancos.	31 de mayo al 03 de junio de 2022

Betty Elizabeth Pérez Tiple
Jefe de la Oficina Departamental de Gestión
Fiscal Superior (P)
miembro del Jurado Fiscal de Ayacucho



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

DISTRITO FISCAL DE AYACUCHO |
ODCI - AYACUCHO

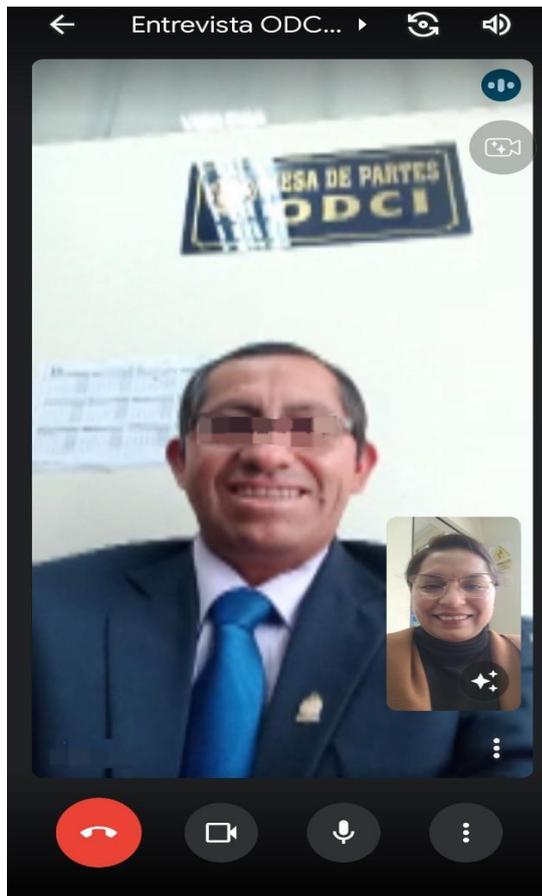
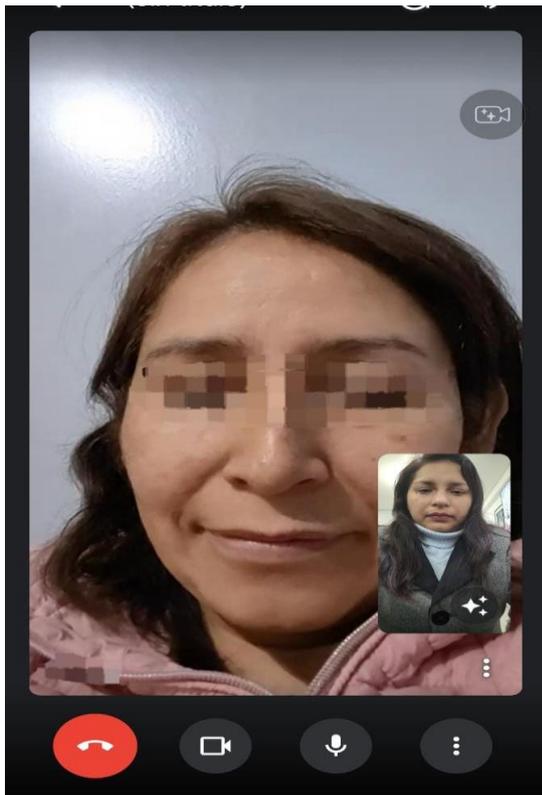
31	Primera Fiscalía Superior Penal de Ayacucho	01 al 02 de agosto de 2022
32	Segunda Fiscalía Superior Penal de Ayacucho	03 al 04 de agosto de 2022
33	Tercera Fiscalía Superior Penal de Ayacucho	05 y 08 de agosto de 2022
34	Cuarta Fiscalía Superior Penal de Ayacucho	09 al 10 de agosto de 2022
35	Quinta Fiscalía Superior Penal de Ayacucho	11 al 12 de agosto de 2022
36	Fiscalía Superior Civil y Familia de Ayacucho	15 al 16 de agosto de 2022
37	Fiscalía Superior Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Ayacucho	17 al 18 de agosto de 2022

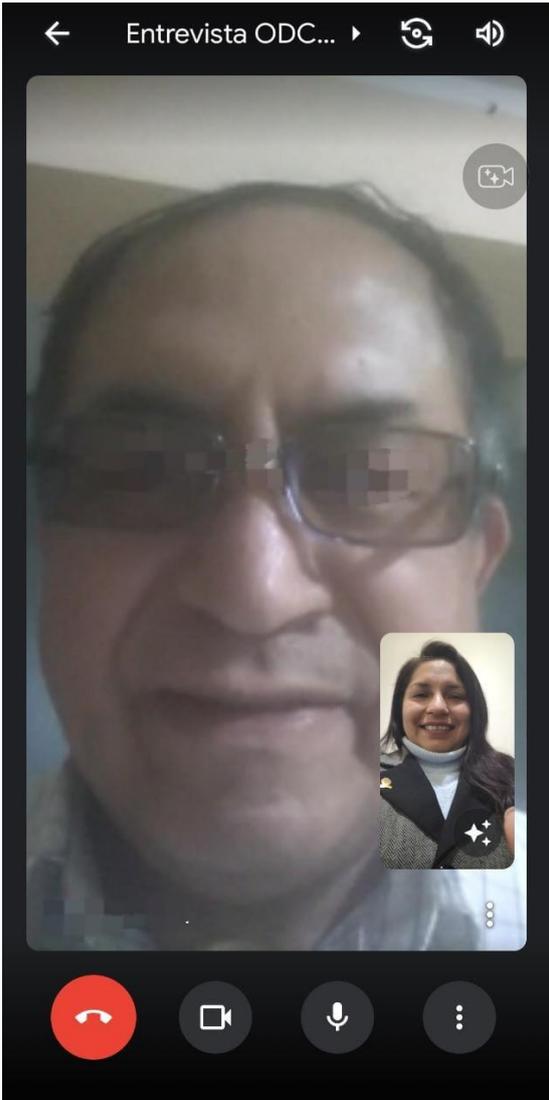
Es todo cuanto tengo que informar a usted Señora Fiscal Suprema, para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Betty Elizabeth Perez Tipaczi
Fiscal Superior (P)
Jefe de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Ayacucho

Panel fotográfico:







UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr. Guerra Bendezú, Carlos Andrés
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Guía de entrevista para obtener información sobre la Gestión administrativa de la Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho, durante la pandemia 2022.
- 1.4 Título de la investigación: Gestión administrativa en una oficina de Control interno del Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Cauti Quispe, Grissel Vanessa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	SUBCATERGORIAS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					95
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar aspectos de las estrategias					95
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					95
7. COHERENCIA	Entre las categorías y subcategorías					100
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100

9. PERTINENCIA	Es instrumento es funcional para el propósito de la investigación					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 15 de julio de 2022



.....
Mg. Carlos Andrés Guerra Belmont
REGUC 016810

Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr./Mg. Ramírez Ríos, Alejandro
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Guía de entrevista para obtener información sobre la Gestión administrativa de la Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho, durante la pandemia 2022.
- 1.4 Título de la investigación: Gestión administrativa en una oficina de Control interno del Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Cauti Quispe, Grissel Vanessa

1.6 ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	SUBCATERGORIAS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					95
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar aspectos de las estrategias					95
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					90
7. COHERENCIA	Entre las categorías y subcategorías					100
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
9. PERTINENCIA	Es instrumento es funcional para el propósito de la investigación					95

PROMEDIO VALIDACIÓN	DE						96%
------------------------	----	--	--	--	--	--	-----

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 18 de julio de 2022



Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr./Mg. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Guía de entrevista para obtener información sobre la Gestión administrativa de la Oficina Desconcentrada de Control Interno de Ayacucho, durante la pandemia 2022.
- 1.4 Título de la investigación: Gestión administrativa en una oficina de Control interno del Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Cauti Quispe, Grissel Vanessa

1.6 ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	SUBCATERGORIAS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					95
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar aspectos de las estrategias					95
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					95
7. COHERENCIA	Entre las categorías y subcategorías					90
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90

9. PERTINENCIA	Es instrumento es funcional para el propósito de la investigación					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						93%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 19 de julio de 2022



.....
Rosa Elyra Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD REGUC 03080
 CÓDIGO RENACYE P0101800

Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa en una oficina de Control Interno del Ministerio Público durante el periodo de pandemia COVID-19, año 2022", cuyo autor es CAUTI QUISPE GRISSEL VANESSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID 0000-0002-8928-1237	Firmado digitalmente por: CGUERRAB el 18-08- 2022 21:31:23

Código documento Trilce: TRI - 0419739