



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en una  
Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Rodríguez Muñoz, Juan Carlos David (ORCID: [0000-0002-4588-7165](https://orcid.org/0000-0002-4588-7165))

**ASESOR:**

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (ORCID: [0000-0002-5514-6707](https://orcid.org/0000-0002-5514-6707))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi esposa Ruby y a nuestro rey David, quienes con su infinito amor, comprensión y tolerancia han contribuido a mi tranquilidad para la culminación de este trabajo.

Asimismo, a Yolanda y Carlos, mis padres, por el aliento en todo proyecto que emprendo y la celebración de cada logro obtenido.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y a María, mi madre espiritual, por las gracias recibidas durante los últimos meses de trabajo y estudio.

Asimismo, a todas las personas que han aportado cosas importantes en este objetivo académico, y que siempre confían en mí. Por el contrario, espero no haberlos defraudado.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.1.1. Tipo de investigación:.....	16
3.1.2. Diseño de investigación:.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.2.1. Variables.....	17
3.2.2. Operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.3.1. Población:.....	19
3.3.2. Muestra.....	19
3.3.3. Muestreo.....	19
3.3.4. Unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.4.1. Técnicas.....	19
3.4.2. Instrumentos.....	20
3.4.3. Validez y confiabilidad.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N°1</b>	Casos Resueltos en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, 2021.....	10
<b>Tabla N°2</b>	Operacionalización de variable trabajo remoto.....	18
<b>Tabla N°3</b>	Operacionalización de variable gestión del despacho fiscal.....	18
<b>Tabla N°4</b>	Validez de los instrumentos.....	22
<b>Tabla N°5</b>	Confiabilidad de las variables.....	23
<b>Tabla N°6</b>	Distribución de frecuencia de implementación de trabajo remoto...	26
<b>Tabla N°7</b>	Distribución de frecuencia por dimensión de implementación de trabajo remoto.....	27
<b>Tabla N°8</b>	Distribución de frecuencia de nivel de logro de la gestión del despacho fiscal.....	29
<b>Tabla N°9</b>	Distribución de frecuencia por dimensión de nivel de logro de la gestión del despacho fiscal.....	30
<b>Tabla N°10</b>	Prueba de normalidad.....	32
<b>Tabla N°11</b>	Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal.....	33
<b>Tabla N°12</b>	Incidencia de las dimensiones del trabajo remoto en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal.....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N°1</b>	Nivel de implementación de trabajo remoto.....	26
<b>Figura N°2</b>	Nivel por dimensión de implementación de trabajo remoto.....	28
<b>Figura N°3</b>	Nivel de logro de la gestión del despacho fiscal.....	29
<b>Figura N°4</b>	Nivel por dimensión de la gestión del despacho fiscal.....	31

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida incide el trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios, en el 2021; por lo que para alcanzar este propósito se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo; de tipo básica; de diseño no experimental; de corte transversal; y de alcance correlacional.

Los datos para medir las variables, trabajo remoto y gestión del despacho fiscal, se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta, con la aplicación de instrumentos consistentes en dos cuestionarios con preguntas de opción múltiple, en escala de intensidad (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), a una muestra de treinta trabajadores.

En cuanto a los resultados descriptivos de la investigación, respecto a la variable trabajo remoto se encontró que su nivel de implementación es bajo al 33.3%, medio al 40 % y alto al 26.7%, lo que significa que el trabajo remoto se logró implementar en la fiscalía antes mencionada, entre niveles medios y altos; y, en cuanto a la variable gestión del despacho fiscal, se tiene un nivel de logro bajo al 30%, medio al 43.3% y alto al 26.7%, lo que significa que el logro de la gestión del despacho fiscal tuvo predominantemente un nivel medio, aunque con porcentajes altos importantes.

Finalmente, los resultados de la estadística inferencial, con el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, nos indican una correlación positiva entre el trabajo remoto y la gestión del despacho fiscal de 0.358; lo que se traduce en que a mayor trabajo remoto, mayor será la gestión del despacho fiscal; con cifras de correlaciones positivas entre sus dimensiones que varían de 0,316, 0,162, 0,125, 0,221, 0,126, 0,402, 0,366 y 0,636.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, gestión del despacho fiscal.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine to what extent remote work affects the management of the fiscal office in a Provincial Corporate Prosecutor's Office Specialized in Corruption Crimes of Officials, in 2021; Therefore, to achieve this purpose, a quantitative approach methodology was applied; basic type; non-experimental design; cross-sectional; and correlational scope.

The data to measure the variables, remote work and tax office management, were obtained through the survey technique, with the application of instruments consisting of two questionnaires with multiple choice questions, on an intensity scale (always, almost always, sometimes, almost never and never), to a sample of thirty workers.

Regarding the descriptive results of the research, regarding the remote work variable, it was found that its level of implementation is low at 33.3%, medium at 40% and high at 26.7%, which means that remote work was implemented in the aforementioned prosecutor's office, between medium and high levels; and, as for the tax office management variable, there is a low level of achievement at 30%, medium at 43.3% and high at 26.7%, which means that the achievement of tax office management had predominantly a medium level, although with significant high percentages.

Finally, the results of the inferential statistics, with the use of the Pearson correlation coefficient, indicate a positive correlation between remote work and tax office management of 0.358; which means that the more remote work, the greater the management of the tax office; with figures of positive correlations between its dimensions that vary from 0.316, 0.162, 0.125, 0.221, 0.126, 0.402, 0.366 and 0.636.

**Keywords:** Remote work, tax office management.



## I. INTRODUCCIÓN

Para Oszlak (2020), la pandemia del COVID - 19 obligó a las administraciones públicas de todo el mundo a experimentar con el trabajo remoto, debido a su aplicación improvisada ante el repentino confinamiento obligatorio de sus trabajadores. Así, este autor considera que la experiencia generada en la pandemia – como en el caso argentino - puede servir para desarrollar investigaciones que permitan conocer los resultados de la gestión pública remota y así mantener su uso, luego de superada la crisis sanitaria.

Maurizio (2021) señala que el trabajo remoto no es un fenómeno nuevo, sino que recién con la pandemia por el COVID-19, esta modalidad de trabajo se implementó significativamente en muchas regiones del mundo, facilitando que las actividades económicas y laborales continúen.

En el ámbito nacional, ante la emergencia decretada por el gobierno, el 15 de marzo de 2020, por el COVID-19, se generó como medida urgente y temporal la aparición del trabajo remoto. Lo que evidenció que la administración pública peruana carece de permanentes mecanismos normativos y logísticos de contingencia para asegurar la permanencia del servicio público durante situaciones de crisis.

Como es lógico, el mismo escenario se configuró en el Ministerio Público, en donde después de aproximadamente cuatro meses de suspensión de labores (de marzo a junio de 2020, salvo diligencias de turno fiscal), con motivo del retorno progresivo a sus actividades presenciales normales, se implementó el trabajo remoto en todos sus despachos fiscales de investigación.

Y, específicamente, durante el 2021, en una Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción se realizaron remotamente (total o parcialmente), coordinaciones entre equipos de trabajo; recepción de declaraciones; proyección de disposiciones, providencias y requerimientos; recepción y envío de documentos a través de las mesas de partes virtuales; atención al público; recepción de denuncias; y participación en audiencias judiciales. Salvo aquellas actuaciones procesales que por su propia naturaleza

necesitaba del desplazamiento físico del personal fiscal (Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2020).

Como puede advertirse, si bien es cierto en el Ministerio Público también se crearon los mecanismos, sobre todo normativos, de implementación del trabajo remoto, éstos han sido declarados de carácter temporal, es decir, solo se encontrarán vigentes mientras dure la emergencia sanitaria.

Entonces, en base a la experiencia nacional e internacional, esta investigación analizó si el trabajo remoto puede ser una posible nueva forma de gestionar las labores en un despacho anticorrupción; otorgándole carácter permanente y que permita su actualización y mejora en el tiempo, es decir, aún después de superada la emergencia sanitaria del COVID 19.

De lo contrario, de no estudiarse o discutirse los efectos del trabajo remoto en la gestión de un despacho fiscal, se podría perder una gran oportunidad para convertir al Ministerio Público en una administración moderna y adaptable a cualquier circunstancia de emergencia nacional (sanitaria, social, económica, etc.), garantizando la continuidad de sus servicios en cualquier tiempo y lugar.

En función a lo antes expuesto, para la presente investigación, se tuvo el siguiente problema general **(PG)**: ¿En qué medida incide el trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?; con los siguientes problemas específicos **(PE)**:

**PE1:** ¿Cuál es el nivel de implementación del trabajo remoto en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?

**PE2:** ¿Cuál es el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?

**PE3:** ¿En qué medida las dimensiones del trabajo remoto (actividades remotas; herramientas tecnológicas; canales de comunicación; y criterios de cumplimiento) inciden en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal

(organización administrativa; funciones del personal; control y seguimiento; sistema de distribución y asignación de casos; y sistema de turno penal), en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?

Este trabajo de investigación se justifica *teóricamente*, debido a la falta de estudios sobre el trabajo remoto en la gestión de un despacho fiscal anticorrupción; y, además, porque contribuye con la elaboración de un marco teórico nacional e internacional sobre la experiencia del trabajo remoto en la gestión pública.

Asimismo, el presente estudio resulta *relevante* debido a que ofrece una alternativa virtual de continuidad de los servicios del Ministerio Público, durante las crisis, acorde con la exigencia de modernización del Estado.

También, se justifica *metodológicamente* esta investigación debido a que los instrumentos diseñados, consistentes en dos cuestionarios validados por expertos y con pruebas de confiabilidad, pueden ser aplicados a investigaciones en otros despachos fiscales del país.

Adicionalmente, esta investigación tiene justificación *práctica*, porque sus conclusiones y recomendaciones son posibles de aplicar en el lugar en estudio; las cuales tienen como propósito crear un servicio fiscal de calidad, que produzca confianza ciudadana, lo que se encuentra ligado a la *justificación social* de la presente investigación.

Ahora, en base a lo antes anotado, el objetivo general consistió en **(OG)**: Determinar en qué medida incide el trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021; con objetivos específicos **(OE)**:

**OE1**: Identificar el nivel de implementación del trabajo remoto, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**OE2:** Identificar el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**OE3:** Determinar en qué medida inciden las dimensiones del trabajo remoto (actividades remotas; herramientas tecnológicas; canales de comunicación; y criterios de cumplimiento) en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal (organización administrativa; funciones del personal; control y seguimiento; sistema de distribución y asignación de casos; y sistema de turno penal), en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

Finalmente, frente al problema antes enunciado, planteamos la siguiente hipótesis general (**HG**): El trabajo remoto incide significativamente en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021; y como hipótesis nula (**H0**): El trabajo remoto no incide significativamente en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021. Adicionalmente, se formulan las siguientes hipótesis específicas (**HE**):

**HE1:** El nivel de implementación del trabajo remoto es significativo en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**HE2:** El nivel de logro en la gestión del despacho fiscal es significativo en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**HE3:** Las dimensiones del trabajo remoto inciden significativamente en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Iniciamos este acápite precisando que para el sustento teórico de este estudio se realizó una búsqueda de *antecedentes* o *investigaciones previas* relacionadas al tema objeto de análisis. A continuación, mencionaremos brevemente algunos de estos trabajos.

A *nivel internacional*, tenemos la investigación de Cardozo y Bulcourf (2020), titulada “*El trabajo remoto en Iberoamérica*”; publicada en la revista número 32 del INAP de Argentina; extraída de la base de datos de Google académico; de tipo cualitativo y descriptivo. El estudio tuvo como muestra las legislaciones de 23 países de Iberoamérica; y empleó como instrumentos la recopilación de datos y las entrevistas a especialistas en administración pública; concluyendo que la pandemia del COVID-19 presentó nuevos desafíos para las administraciones públicas iberoamericanas, las cuales parecen haberse modernizado súbitamente, con un modelo de gobernanza institucionalizada y eficiente. Sin embargo, a pesar de las ventajas del trabajo remoto, no se debe pensar en eliminar la atención presencial, la cual es parte importante del vínculo entre los ciudadanos y el Estado; sino que por el contrario se debe incidir en que sus funcionarios desarrollen habilidades como la empatía; la orientación al público; el saber escuchar; dar respuestas claras; y la contención.

También tenemos la tesis de Díaz (2021), titulada “*Teletrabajo: ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile*”, elaborada a fin de obtener el grado de maestra en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, en la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad de Chile; con enfoque cualitativo, tipo descriptivo, una muestra con 12 profesionales que laboraban en la modalidad de teletrabajo, siete de ellos mujeres, once de edades entre los 24 y 35 años (millennials), y uno de 46 años, para contrastar información de dos generaciones; y en la que se emplearon como instrumentos entrevistas semiestructuradas. Se concluye que las principales ventajas del teletrabajo consisten en un balance entre las dimensiones personal y laboral de los trabajadores; y una posible mejor producción laboral, porque existe menos pérdida de tiempo, en desplazamiento

al centro de trabajo y conversaciones extralaborales entre compañeros de trabajo. Por el contrario, como desventajas se indican la menor coordinación entre los trabajadores, y las dificultades para controlar el trabajo a distancia, lo que ocasionaría en el futuro poca motivación en los empleados.

A nivel nacional, Vásquez (2019) elaboró un informe de tesis titulado “*El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*”, con el cual obtuvo el grado de maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo; con un enfoque cualitativo y descriptivo; y con el uso de las técnicas de la entrevista (a un especialista laboral del Congreso de la República y un experto en teletrabajo integrante de una consultora especializada) y la revisión documental (a documentos normativos vigentes sobre teletrabajo). De esta manera, se concluyó, entre otras cosas, que como factores positivos del teletrabajo para el sector público tenemos su buen impacto en la sociedad, en el rubro económico y ambiental; y armonía laboral, familiar y personal en los empleados; por lo que las entidades públicas deben comenzar a tomar en cuenta el teletrabajo, redimensionando sus procesos, con la identificación de los perfiles a los cuales se puede aplicar el teletrabajo.

Porcel (2021) presentó una tesis de título “Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID – 19 en un distrito judicial – Cusco”, para obtener el grado de maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo; desarrollando un estudio cuantitativo, descriptivo y nivel correlacional, y para lo cual empleó como técnica la encuesta, aplicándose cuestionarios a 169 trabajadores (muestra) de una población total de 300 personas. Esta investigación sostiene que el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Distrito Judicial del Cusco. En este sentido, se recomienda continuar con el trabajo remoto en dicha entidad, pero mejorando el equipamiento tecnológico y la capacitación de sus colaboradores en tecnología.

Por su parte, Rojas (2021) desarrolló la tesis “*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*”, para obtener el grado de maestro en Gestión Pública en la Universidad César

Vallejo; con enfoque cuantitativo; tipo básico; y nivel correlacional; en la que se emplearon como instrumentos 02 cuestionarios con 24 ítems; que fueron aplicadas a una muestra de 60 trabajadores seleccionados por conveniencia de una población total de 195 trabajadores que realizaban trabajo remoto. Como principal conclusión se señala que en esta institución la gestión del trabajo remoto se correlaciona en forma positiva y moderada con el desempeño laboral; por lo que se sugiere continuar con esta modalidad de trabajo.

Asimismo, Tenazoa (2021), en su tesis de título *“El trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021”*, para optar el grado de maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, realizó un estudio cuantitativo, básico, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional; con uso de la encuesta y con cuestionarios como instrumentos, dirigidos a una muestra de 67 colaboradores de una población de 130 colaboradores. Su principal conclusión refiere la existencia de una relación positiva y moderada entre trabajo remoto y desempeño laboral de la entidad antes mencionada, durante el 2021. En otras palabras, durante la vigencia del trabajo remoto se han producido resultados positivos en el desempeño de los trabajadores.

Vergara (2022), en su trabajo de tesis para alcanzar el grado de maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, titulado *“La implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – año 2020”*; con enfoque cuantitativo, básico, descriptivo y correlacional; y aplicando la encuesta a 20 trabajadores administrativos (muestra); concluyó que existe relación significativa y positiva entre la implementación del trabajo remoto y la productividad de esta unidad fiscal, durante el 2020. Es decir, con mejoras en el trabajo remoto, el rendimiento laboral también mejorará, y en forma considerable.

Ahora, con relación al *marco conceptual*, es decir, las definiciones de los conceptos que forman parte de las variables de la presente investigación y sus dimensiones; tenemos que se entiende como *trabajo remoto* (una de las variables en esta investigación) las labores subordinadas, realizadas desde el

domicilio u otro sitio elegido por el servidor; con el empleo de cualquier mecanismo técnico, siempre y cuando lo permita la naturaleza del trabajo (SERVIR, 2020a).

Sobre el mismo fenómeno, a nivel internacional, es más frecuente encontrar el término teletrabajo; así tenemos que la Organización Internacional del Trabajo (2016), concibe al teletrabajador como aquella persona que, con el empleo de la tecnología, labora fuera del establecimiento de la entidad.

Debemos precisar que, en nuestro país, el trabajo remoto podría ser considerado como una derivación del teletrabajo. Siendo este último considerado como la prestación de servicios subordinados, en sector público o privado, usando medios tecnológicos, y sin la concurrencia física de los empleados al lugar de la entidad (Ley N° 30036, Art. 2, 2013).

En el sector público peruano, el trabajo remoto se estableció a partir de mayo de 2020, a fin de reactivar las labores en las entidades estatales, interrumpidas por las circunstancias derivadas de la pandemia del COVID-19 (D. S. N° 094-2020 PCM, Art. 16, 2020).

Parédez (2020) resalta que, en el Perú, el trabajo remoto y el teletrabajo tienen bases legales distintas (la primera, surgida a partir del 2020 por la pandemia del COVID-19 y, la segunda, a partir del 2013, antes del estado de emergencia sanitaria), aunque con características similares. Así, en la legislación peruana, el teletrabajo obedece a un acuerdo entre partes, lo que no sucede respecto al trabajo remoto que no necesita de la anuencia del trabajador, sino solo la decisión del empleador de implementarlo. Además, en el teletrabajo, el empleador debe capacitar al personal sobre las herramientas a utilizar y, además, el empleador debe reconocer al trabajador, por las condiciones que éste proporcione en el teletrabajo, tales como laptop, internet, luz, telefonía, etc. En cambio, en el trabajo remoto, el empleador no está obligado a reconocer las condiciones aportadas por el trabajador, por lo que el trabajador ve disminuida su remuneración al asumir costos que le permitan seguir laborando a fin de evitar ser despedido de la entidad pública o privada.



Para la implementación del trabajo remoto, y a fin de convertir esta modalidad en una opción viable, Oszlak (2020) sostiene que se deben considerar los siguientes criterios: 1) establecer objetivos concretos; 2) elegir los puestos de trabajo que se pueden desarrollar en forma remota; 3) registrar el trabajo desarrollado; y 4) evaluar los resultados.

Sobre los puestos elegibles, para el caso de la administración pública peruana, el SERVIR (2020a) sostiene que la mayoría de las actividades en las entidades públicas pueden ser realizadas mediante el trabajo remoto. Por ejemplo: resolver expedientes, absolver consultas, brindar soporte técnico, atender llamadas, sostener reuniones de trabajo, organizar un archivo documentario digital, actividades secretariales, derivar documentos, etc.

Además, para la realización de las actividades remotas se deben tener en cuenta conceptos de herramientas tecnológicas; que requieren competencias del personal de la entidad en el empleo de correos electrónicos, buscadores, intranet, programas computacionales, plataformas de videoconferencia, mensajería instantánea, entre otros (Osio, 2010).

De otro lado, la comunicación entre trabajadores de diferentes niveles funcionales de la organización es de suma importancia en el desarrollo del trabajo remoto, debido a que ya no se comparten espacios físicos. Por ello, se deben señalar los canales de comunicación (virtuales) de coordinación entre el jefe y los integrantes del equipo de trabajo. Sin embargo, estas coordinaciones deben efectuarse dentro del horario de trabajo establecido, salvo urgencia o actividades especiales (SERVIR, 2020b).

Del mismo modo, el trabajo remoto en el Estado debe estar sujeto a monitoreo, para verificar el cumplimiento de la finalidad pública. Se debe tener en cuenta que en el trabajo remoto no cambian las obligaciones del empleador y servidor (en todo caso, solo se modifica el lugar del desarrollo del trabajo), por lo que siempre debe existir validación del trabajo por parte del jefe inmediato del servidor, mediante un criterio de cumplimiento que permita la

medición de lo avanzado; recomendándose para ello la implementación de un cuadro o formato de productividad (SERVIR, 2020b).

En el Ministerio Público, la Oficina de Potencial Humano aprobó un Instructivo para el uso del Módulo de Informe de Productividad semanal (PRODUCEM). Este módulo informático tiene como finalidad la elaboración, generación y envío del informe de productividad de todos sus trabajadores y la remisión de evidencias del trabajo remoto realizado en la semana.

Y para el seguimiento del trabajo fiscal, el Ministerio Público cuenta con el Sistema de Gestión Fiscal, concebido como un software que controla los plazos procesales que deben observar los fiscales y el número de casos resueltos (Resolución de la Fiscalía de la Nación N°4242-2017-MP-FN, 2017). Sobre esto último, revisado el sistema de una Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción, se observa que el avance de los casos resueltos por sus seis despachos, durante el 2021, es el siguiente:

**Tabla N°1**

*Casos Resueltos en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

<b>Despacho</b>	<b>Número casos asignados</b>	<b>Número casos resueltos</b>	<b>Porcentaje casos resueltos</b>
<b>Jefe de Primer Despacho</b>	514	418	81.32%
<b>Jefe de Segundo Despacho</b>	236	132	55.93%
<b>Jefe de Tercer Despacho</b>	254	140	55.12%
<b>Jefe de Cuarto Despacho</b>	207	64	30.92%
<b>Jefe de Quinto Despacho</b>	194	82	42.27%
<b>Jefe de Sexto Despacho</b>	270	145	53.70%
Promedio de porcentaje de casos resueltos			<b>53.21%</b>

*Fuente: elaboración propia*

Sobre la variable *gestión del despacho fiscal*, Almanza (2013) señala que consiste en las actividades de administración que realiza el fiscal provincial en función a los recursos asignados (humanos y/o materiales), y así lograr calidad en la labor.

Hernández (2009) señala que las corporaciones tienden a organizarse para ser mejores en su rubro; lo cual es determinado por la gestión, y la cual se ve reflejada en la exteriorización de sus funciones primordiales. Asimismo, Chica (2011) sostiene que en un nivel avanzado de gestión pública se pueden realizar una serie de coordinaciones de carácter humano y logístico, que generen una optimización de los recursos del Estado.

Es por esto que encontramos sentido en lo manifestado por Bateman y Snell (2009), respecto a que es común observar que las grandes entidades cuenten con varios niveles organizacionales (alto, medio y bajo) y con distintos tipos de administradores en cada uno de ellos.

En esta línea, Tasayco (2016) expone que en el Ministerio Público la gestión se realiza en función a tres niveles funcionales: el nivel uno estratégico; el nivel dos táctico; y el nivel tres operativo, a cargo de los despachos provinciales, jefaturados por un fiscal provincial.

Es preciso indicar que el despacho fiscal es la unidad mínima a través de la cual el Ministerio Público presta sus servicios en beneficio de la sociedad, bajo una organización funcional y territorial establecida. Por aproximación, podemos indicar que un despacho fiscal se asemeja a una organización sin fines de lucro, por su tarea al defender derechos ciudadanos (Almanza, 2013).

Con relación a la organización y gestión del Ministerio Público, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público, en su artículo 168 precisó que las Fiscalías Provinciales son los órganos de línea en primera instancia, que reciben, analizan y evalúan las denuncias y casos.

Asimismo, estas unidades orgánicas se organizan, principalmente, en función al denominado turno fiscal, que se refiere al servicio continuo e ininterrumpido del Ministerio Público, específicamente a cargo de un despacho fiscal de turno, que tiene por finalidad atender las denuncias (por comunicación ciudadana, policial o de los medios de comunicación) con una intervención rápida (Resolución de la Fiscalía de la Nación N°2914-2016-FN-MP, 2016)

A continuación, el 28 de mayo de 2021, mediante la Resolución de la Fiscalía de la Nación N°777-2021-MP-FN, se aprobaron los lineamientos de gestión de la Fiscalía Corporativa Penal; en el cual se precisa que la gestión de la Fiscalía Corporativa Penal se basa en lineamientos rectores como: organización administrativa; funciones de las unidades fiscales y administrativas; control y seguimiento de los casos; sistema de distribución y asignación de carpetas fiscales; y turno penal.

Escalante (2015) nos refiere que una eficiente gestión institucional depende de una serie de componentes de gestión, siendo uno de ellos la capacitación del personal, lo que significa contar con personas capaces de enfrentar nuevas realidades y situaciones, con respuestas originales. Y precisamente Machaca (2021), en un estudio sobre la tramitación de investigaciones en el Distrito Fiscal de Arequipa, nos informa que un manejo deficiente en los procesos indagatorios se debe en gran medida a que tanto el personal fiscal como administrativo, no reciben capacitación en gestión de despacho fiscal; lo cual sería clave para lograr un manejo eficiente y eficaz de los casos. En otras palabras, concluye que existe vinculación entre la gestión de despacho fiscal y el trámite de las investigaciones.

Ahora, sobre los efectos del trabajo remoto en las administraciones públicas, Ramió (2020) nos indica que la actual crisis sanitaria ha impuesto abruptamente la dinámica del trabajo remoto, bajo la premisa de una nueva gestión en las entidades estatales; las cuales, con la irrupción tecnológica, tienen ahora a su alcance instrumentos útiles para operar en estados de emergencia.

En cuanto a la permanencia en el tiempo del trabajo remoto, Delgado de la Matta (2020) señala que éste llegó con la pandemia del COVID - 19 para quedarse, más allá del término de la emergencia sanitaria. Lo que implica el inicio de un periodo de aprendizaje y adaptación, que deberá ser promovido por el Estado, con el manejo de las nuevas tecnologías y la implementación de los procedimientos digitales.

De la misma opinión es Yarnold (2021), quien afirma que en el Perú nos quedaremos con el teletrabajo, el cual tiene como objetivo equipararse al trabajo presencial, generando administraciones con buenas comunicaciones, monitoreo de las labores y observancia de los derechos de los trabajadores. Por ende, el Estado debe impulsar medidas acorde con este fenómeno.

En relación a la administración de justicia, Oliveros (2020), aludiendo al sistema español, parte de la afirmación que el teletrabajo en este sector no solo es una medida de salud público-laboral, sino también de mejora de la justicia. En este sentido, el teletrabajo busca atender la necesidad de solucionar la problemática de demora en los procesos, y así efectivizar el debido proceso. En la jurisdicción penal, se ha establecido la presencia telemática de las partes, y de la misma manera las comparecencias, declaraciones y vistas, con la condición de que se cuenten con las herramientas tecnológicas adecuadas.

Yamada (2020), con relación a la justicia argentina, señala que el trabajo desde casa implementado en el Poder Judicial, en plena pandemia, puede ser entendido como una transformación del servicio de justicia. Y este proceso también alcanza al Ministerio Público, entidad que también se encuentra comprendida en la idea novedosa de prestación del servicio de justicia, acorde con los tiempos de crisis.

Ahora, en cuanto a la justicia peruana, Tapia (2020) afirma que, ante la pandemia del COVID-19, el trabajo remoto es una nueva forma de trabajo, que por el momento tiene por objetivo cuidar la salud del personal jurisdiccional, administrativo, de los litigantes y usuarios; sin embargo, mantenerlo (aún después del periodo de emergencia nacional) sería una excelente oportunidad

para la continua modernización de los juzgados; a través de la digitalización de los procesos.

En cuanto al *marco normativo* nacional vigente, relacionado a las variables de la presente investigación, podemos referir lo siguiente:

- Decreto de Urgencia N°026-2020 (15 de marzo de 2020), autorizó la utilización del trabajo remoto para todos los sectores laborales, afectados por el aislamiento social obligatorio.
- Resolución de la Fiscalía de la Nación N°610-2020 (21 de abril de 2020), por medio de la cual se autorizó a todos fiscales del país el uso excepcional de la tecnología en sus labores, durante la emergencia sanitaria.
- Decreto Legislativo N°1505 (10 de mayo de 2020), se autorizó el trabajo remoto para el sector estatal.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR (03 de junio de 2020), aprobó la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”.
- Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas (junio de 2020), del SERVIR.
- Resolución de la Fiscalía de la Nación N°681-2020-MP-FN (03 de junio de 2020) que 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.
- Resolución de Presidencia N°000896-2020-MP-FN-PFJSLALIBERTAD (06 de julio de 2020), la cual precisó que el retorno progresivo a las actividades laborales en el Ministerio Público – Distrito Fiscal de La Libertad se efectuaría a partir del 08 de julio de 2020; estableciéndose diferentes modalidades de trabajo, entre ellas, el trabajo remoto.
- Decreto de Urgencia N°055-2021 (23 de junio de 2021), amplían vigencia del trabajo remoto para el Estado hasta el 31 de diciembre de 2021.

- Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 1139-2020-MP-FN, de fecha 15 de octubre de 2020, aprobó el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público.
- Resolución de la Fiscalía de la Nación N°777-2021-MP-FN, sobre los lineamientos para gestión de una fiscalía corporativa penal.

En cuanto al *paradigma* que servirá de base para esta investigación recurrimos al post-positivismo. Sobre ello, Flores (2004) manifiesta que el paradigma post-positivista es una derivación del positivismo. Para el post-positivismo la realidad no puede ser captada en su totalidad, debido a defectos en los sentidos y procesos intelectuales del individuo, lo que impide conocer absolutamente todos los aspectos de un fenómeno.

En todo caso, se realiza una verificación estricta de las hipótesis, por medio de un enfoque cuantitativo, aplicado a una muestra de amplio alcance (Sánchez – Santamaría, 2013).

### **III. METODOLOGÍA**

El enfoque de investigación es cuantitativo; el cual como indican Hernández et al. (2014) sirve para verificar hipótesis con un método numérico, y para el cual se tiene que utilizar la recolección de datos siempre teniendo en cuenta su posterior análisis numérico y estadístico, a fin de establecer patrones de conducta y así probar teorías.

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

De tipo básica; pues buscó expandir los conocimientos respecto a las variables en estudio. Así, se llegó a comprender los elementos esenciales de ambos fenómenos, como datos observables, y las relaciones que se generan entre ellos, para de esta manera conocer la verdad y ofrecer aportes válidos para la administración del Ministerio Público. A fin de que éste pueda responder eficientemente ante los retos que se le presenten.

##### **3.1.2. Diseño de investigación:**

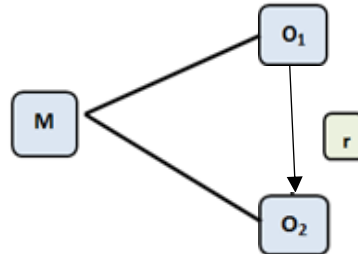
Diseño no experimental; porque no se manipulan las variables, sino que solo se observan en un ámbito natural.

Asimismo, es transversal debido a que las variables se estudian en un periodo específico de tiempo y sus datos se recopilan en un momento único. El alcance para esta investigación es descriptivo, por lo que se establecieron los elementos y propiedades de las variables y sus dimensiones, fundamentadas en teorías ya establecidas.

Finalmente, la presente investigación es correlacional causal debido a que se medirán dos variables (trabajo remoto y la gestión del despacho fiscal); entendiendo y evaluando la relación estadística existente entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.



El siguiente esquema representa la realidad de esta investigación:



Donde:

M: Muestra y unidad de análisis: 30 trabajadores

O1: Variable independiente: Trabajo remoto

O2: Variable dependiente: Gestión del despacho fiscal

r: Correlación: Incidencia

### 3.2. Variables y operacionalización

#### 3.2.1. Variables

**Variable independiente: Trabajo remoto (definición conceptual)**, son las labores subordinadas, realizadas desde el domicilio u otro sitio elegido por el servidor; con el empleo de cualquier mecanismo técnico, siempre y cuando lo permita la naturaleza del trabajo (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020). Se trata de una variable de naturaleza cuantitativa.

**Variable dependiente: Gestión del despacho fiscal (definición conceptual)**, son las actividades de administración que realiza el fiscal provincial en función a los recursos asignados (humanos y/o materiales), y así alcanzar calidad en la labor (Almanza, 2013). Es una variable de naturaleza cuantitativa.

#### 3.2.2. Operacionalización

**Tabla N° 2**

*Operacionalización de variable trabajo remoto*

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO</b>	Es la actividad laboral realizada por el personal del Ministerio Público cumpliendo las normas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y se verificarán las actividades remotas, herramientas tecnológicas, canales de comunicación y criterios de cumplimiento.	Actividades remotas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lugar de trabajo</li> <li>Procedimientos digitales</li> <li>Contacto no presencial con equipo de trabajo</li> <li>Seguridad de la información</li> <li>Jornada de trabajo</li> </ul>	<b>Escala de intensidad</b>  Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conectividad</li> <li>Equipos</li> <li>Correo electrónico</li> <li>Aplicaciones</li> <li>Habilidades y destrezas informáticas</li> </ul>	
		Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo de avance</li> <li>Consultas</li> <li>Atención de casos urgentes</li> </ul>	
		Criterios de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formatos de productividad</li> <li>Remisión de evidencias</li> <li>Sistema de control de plazos</li> </ul>	

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla N° 3**

*Operacionalización de variable gestión del despacho fiscal*

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL</b>	Son las actividades que realizan el profesional a cargo del Despacho Fiscal en los casos de organización administrativa, funciones del personal, control de seguimiento, sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno.	Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jerarquía</li> <li>Trabajo corporativo</li> <li>Personal fiscal</li> <li>Personal administrativo</li> </ul>	<b>Escala de intensidad</b>  Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
		Funciones del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Dirección</li> <li>Investigación y promoción de la acción penal</li> <li>Apoyo administrativo</li> </ul>	
		Control y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control de atención de la carga procesal</li> <li>Seguimiento de las diligencias realizadas</li> <li>Evaluación de la calidad de las decisiones emitidas</li> <li>Verificación del cumplimiento de metas</li> </ul>	
		Sistema de distribución y asignación de casos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución aleatoria</li> <li>Equidad numérica</li> <li>Proporcionalidad</li> </ul>	
		Sistema de turno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución del trabajo</li> <li>Intervención inmediata</li> <li>Disposición inmediata</li> <li>Coordinaciones</li> </ul>	

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

La población comprendió a treinta y cinco (35) trabajadores de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción. Dieciocho (18) fueron fiscales y diecisiete (17) asistentes; quienes realizaron trabajo remoto, en algunas de sus modalidades, durante el 2021.

#### **3.3.2. Muestra**

Para la muestra se consideró a treinta (30) trabajadores de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción.

#### **3.3.3. Muestreo**

Se empleó un método no probabilístico, habiéndose seleccionado aleatoriamente, por conveniencia, treinta (30) trabajadores de la totalidad de la población, y a cinco (05) trabajadores como muestra piloto para la evaluación de confiabilidad de los instrumentos.

Esta forma de seleccionar la muestra piloto se fundamenta en que la entidad es única dentro de su respectiva circunscripción territorial.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Un (01) trabajador de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción.

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

#### **3.4.1. Técnicas**

Se eligió a la encuesta, muy utilizada en investigaciones científicas, y que permitió recolectar información de los trabajadores de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, y examinar hechos, actitudes y opiniones, respecto de la realidad del trabajo remoto y la gestión del despacho fiscal.

### **3.4.2. Instrumentos**

Se utilizaron cuestionarios estructurados en una escala de intensidad. Según López Morales (1994), se trata de preguntas que solicitan a las personas expresar aceptación o rechazo, en diferentes niveles, ante una situación determinada.

Las preguntas que se presentaron a los encuestados estuvieron acompañadas de cinco (05) alternativas precodificadas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

El instrumento o cuestionario respecto a la variable trabajo remoto (con 04 dimensiones y 16 indicadores) comprendió diecinueve (19) ítems; mientras que el instrumento relacionado a la variable gestión de despacho fiscal (con 05 dimensiones y 19 indicadores) constó de veinticuatro (24) ítems.

#### **Ficha técnica de la variable trabajo remoto**

Denominación	: Trabajo remoto
Origen	: (SERVIR, 2020)
Objetivo	: Evalúa el nivel del trabajo remoto.
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 20 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica
Descripción de la prueba	: Consta de 19 ítems, y 4 dimensiones Con alternativas de respuesta de opción múltiple, en escala de intensidad.
Objeto de la prueba	: Con la escala se obtiene información referido a la percepción sobre el trabajo remoto.

Calificación : Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

#### **Ficha técnica de la variable gestión del despacho fiscal**

Denominación : Gestión del despacho fiscal

Origen : (Almanza, 2013)

Objetivo : Evaluar la gestión del despacho fiscal

Administración : Grupal y/o individual

Tiempo : 30 minutos

Nivel de medición : escala politómica

Descripción de la prueba : Consta de 24 ítems, y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, en escala de intensidad.

Objeto de la prueba : con la escala se obtiene información referido a la percepción sobre el desempeño laboral

Calificación : Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

### 3.4.3. Validez y confiabilidad

Según Contreras y Novoa Muñoz (2018), la validez denota la capacidad de una prueba para medir lo que se supone debe medir.

En el presente estudio, la validez de los instrumentos (dos cuestionarios) fue verificada mediante el juicio de tres expertos (maestros en Gestión Pública), quienes analizaron la relación de las preguntas con las dimensiones de las variables objeto de estudio.

La evaluación de instrumentos se realizó en función a los criterios de validación de redacción, pertinencia, coherencia o congruencia, adecuación y comprensión respecto a cada uno de los ítems; concluyendo que estos instrumentos resultaban aplicables.

Como resultado de este procedimiento, se obtuvo un valor de validación de 100%; y los siguientes resultados:

**Tabla N° 4**

*Validez de los instrumentos*

Grado	Experto	Trabajo remoto	Validación	Valor	Gestión del despacho fiscal	Validación	Valor
Maestro	Luzkelly Victoria Núñez Romero	Suficiente	Muy bueno	100%	Suficiente	Muy bueno	100%
Maestro	Meysee Oderays Gallo Núñez	Suficiente	Muy bueno	100%	Suficiente	Muy bueno	100%
Maestro	Felícita Rubina Rodríguez Carranza	Suficiente	Muy bueno	100%	Suficiente	Muy bueno	100%

*Fuente: Elaboración propia*

Después, para evaluar confiabilidad de los instrumentos se recurrió al coeficiente *Alpha de Cronbach*, cuyo procedimiento valida la estructura de una escala y determina matemáticamente la intensidad de la correlación de los elementos que los integran.

Celina et al. (2005) indican que un valor aceptable para el *Alpha de Cronbach* es, como mínimo, de 0.70; lo que significa que una cifra inferior da cuenta de una consistencia interna baja de la escala utilizada. Por ello, se deben obtener valores *Alpha* entre 0,80 y 0,90. Se debe precisar que el valor *Alpha* oscila entre 0 y 1; donde valores cercanos a 1 son mejores porque muestran una mayor consistencia interna.

De este modo, para verificar la confiabilidad de los dos cuestionarios, en primer lugar, se aplicó los mismos a una muestra piloto de cinco (05) trabajadores de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción; y, en segundo lugar, sobre los resultados se aplicó el coeficiente de *Alpha de Cronbach*.

Como antes ya se había mencionado, la muestra piloto se tomó de la misma población objeto de estudio (35 trabajadores) debido a que no existe otro órgano fiscal similar en esta región.

Entonces, el resultado de la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos es el siguiente:

**Tabla N° 5**

*Confiabilidad de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>Trabajo remoto</b>	<b>0.85</b>	<b>19</b>
<b>Gestión de despacho fiscal</b>	<b>0.98</b>	<b>24</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Los resultados antes anotados evidenciaron que las variables trabajo remoto y gestión del despacho fiscal obtuvieron un coeficiente de *Alpha de Cronbach* de 0.85 y 0.98, respectivamente, indicando elevada confiabilidad de las preguntas (ítems) de los cuestionarios.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez obtenida la validación de los instrumentos, se contactó al Coordinador de una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, y se solicitó autorización para realizar la investigación.

Luego, se explicó a los trabajadores de todos los despachos fiscales, integrantes de la muestra, el objeto y los alcances de la investigación y se brindó las instrucciones necesarias para contestar los cuestionarios previamente validados. En este momento, mediante la selección de una muestra piloto se estableció la confiabilidad de los cuestionarios.

Finalmente, después de aplicar los cuestionarios, se procesaron datos; se contrastaron hipótesis; se discutieron los resultados; se respondieron los objetivos a través de conclusiones y se formularon recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se usó la estadística descriptiva en el análisis de los resultados, mediante el empleo de tablas y figuras. Para ello, resultó útil el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences), consistente en un potente software de tratamiento y análisis cualitativo de datos (Bausela, 2005).



Del mismo modo, se empleó la estadística inferencial para contrastar las hipótesis y la correlación de las variables y sus dimensiones. Pero antes de ello, se recurrió a la prueba de normalidad *Shapiro Wilk* que, según Romero Saldaña (2016), resulta aplicable a muestras con menos de 50 participantes; y, luego, mediante el coeficiente de *Pearson*, se contrastaron las hipótesis y se verificó la relación entre las variables (Restrepo y Gonzáles, 2007).

### **3.7. Aspectos éticos**

En la ejecución de este estudio se observaron las disposiciones de la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y del Código de Ética en Investigación, ambos de la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, se mostró cuidado con la autoría y el contenido de las investigaciones previas consultadas (tesis y artículos científicos), realizando el citado correspondiente de las fuentes de información; y, asimismo, se respetó la participación voluntaria de cada trabajador encuestado. Finalmente, existió un manejo honesto y responsable de la información obtenida sin manipulaciones o alteraciones.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados por variable en estudio

#### 4.1.1. Resultados por variable implementación del trabajo remoto

**Tabla N°6**

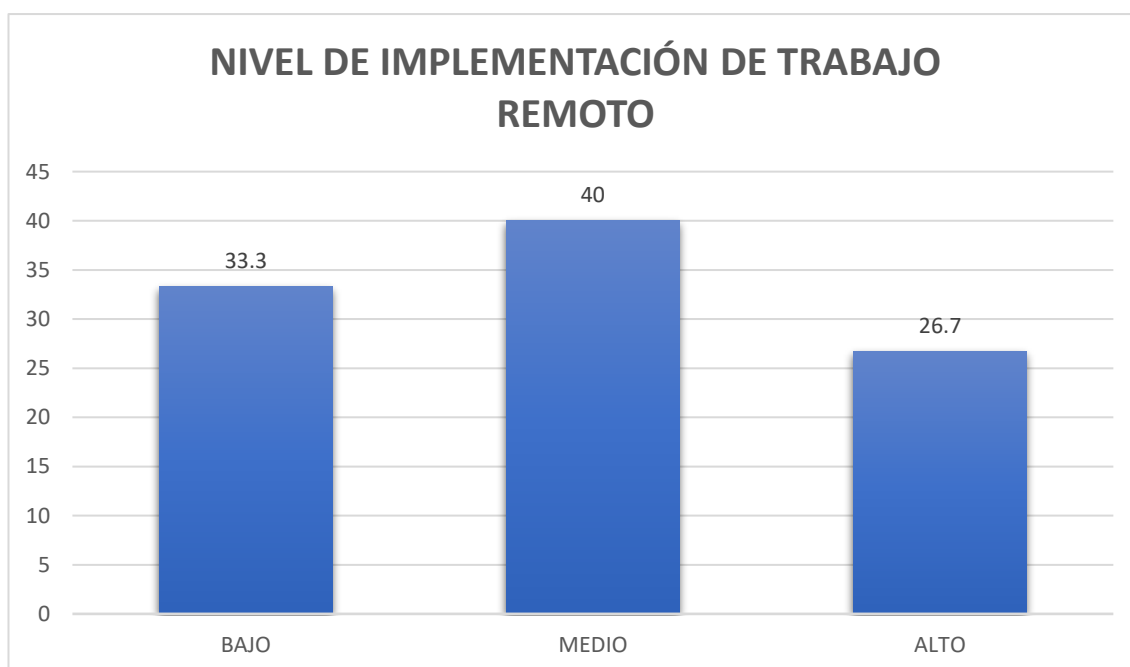
*Distribución de frecuencia de implementación del trabajo remoto en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	12	40,0	40,0	73,2
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura N°1**

*Nivel de implementación de trabajo remoto en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Con relación a la tabla 6 figura 1, encontramos que el nivel de implementación de trabajo remoto se ubica en un nivel bajo con 33,3%, nivel medio (predominante) con 40,0% y alto con 26,7%. Lo que indicaría un nivel de implementación de medio a alto de 66.7%.

#### 4.1.2. Resultados por dimensión de la variable implementación del trabajo remoto

**Tabla N°7**

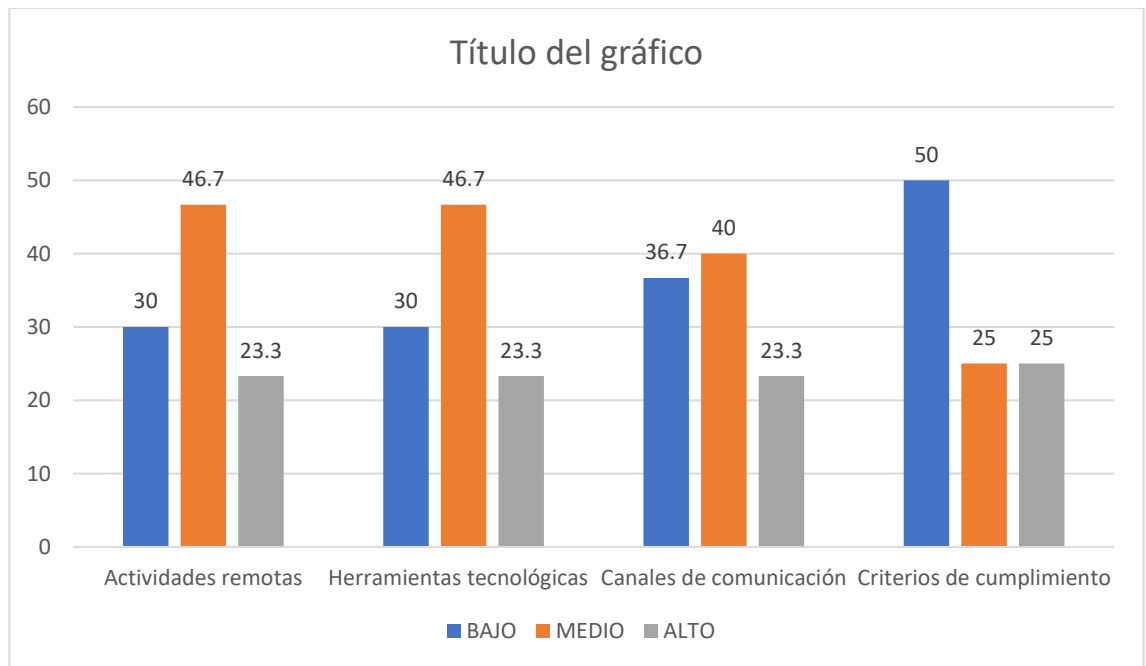
*Distribución de frecuencia por dimensión de implementación del trabajo remoto en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

Dimensión		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Actividades remotas</b>	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	14	46,7	46,7	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Herramientas tecnológicas</b>	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	14	46,7	46,7	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Canales de comunicación</b>	BAJO	11	36,7	36,7	36,7
	MEDIO	12	40,0	40,0	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Criterios de cumplimiento</b>	BAJO	14	46,7	50,0	50,0
	MEDIO	7	23,3	25,0	75,0
	ALTO	7	23,3	25,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

## Figura N°2

*Nivel por dimensión de implementación de trabajo remoto en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Con relación a tabla 7 figura 2, encontramos: En la dimensión actividades remotas el 30,0% se ubica en un nivel bajo, el 46,7% en medio (predominante) y 23,3% restante en alto. En función a la dimensión herramientas tecnológicas tenemos que, el 30,0% se ubica en un nivel bajo, el 46,7% en medio (predominante) y 23,3% restante en alto. En la dimensión canales de comunicación el 36,7% se ubica en un nivel bajo, el 40,0% en medio (predominante) y 23,3% restante en alto. Finalmente, en la dimensión criterios de cumplimiento el 50,0% se ubica en un nivel bajo (predominante), el 25,0% en medio y el 25,5% restante en alto.

Se advierte que el nivel de implementación de actividades remotas, herramientas tecnológicas y canales de comunicación fue de medio a alto. Existiendo implementación baja de criterios de cumplimiento respecto al trabajo remoto.

### 4.1.3. Resultados por variable nivel de logro de la gestión del despacho fiscal

**Tabla N°8**

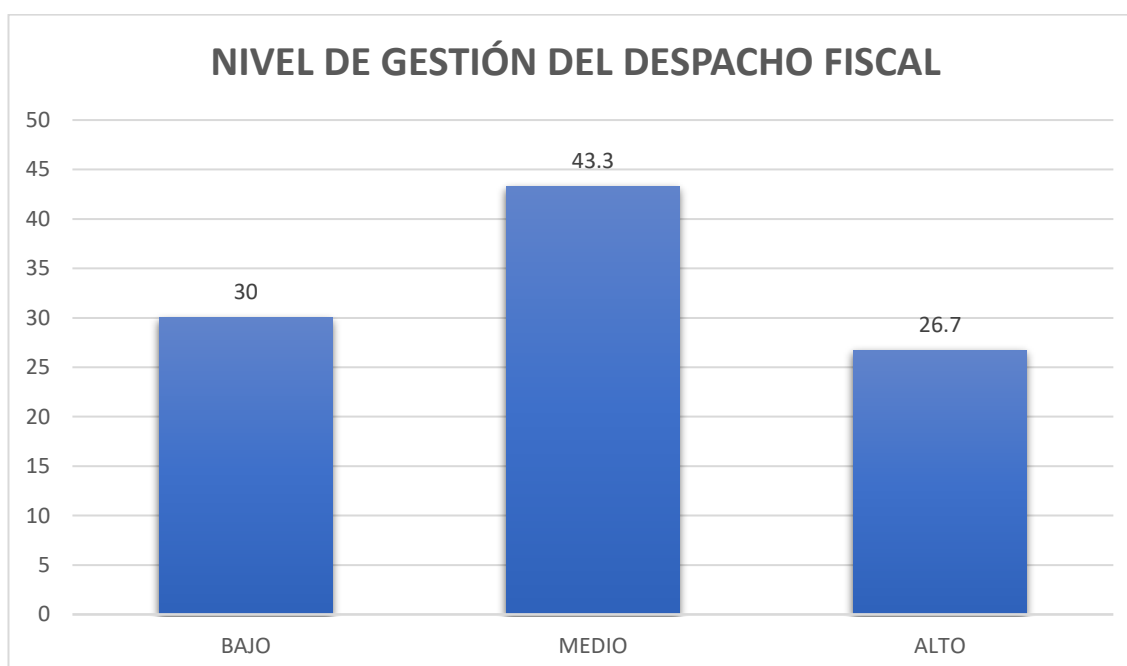
*Distribución de frecuencia de nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	13	43,3	43,3	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura N°3**

*Nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Con relación a tabla 8 figura 3, encontramos que el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal se ubica en un nivel bajo con 30,0%, nivel medio con 43,3% (predominante) y alto con 26,7%. Lo que indicaría un

nivel de implementación de medio a alto de 70%, durante el 2021, con trabajo remoto.

#### 4.1.4. Resultados por dimensión de la variable nivel de logro de la gestión del despacho fiscal

**Tabla N°9**

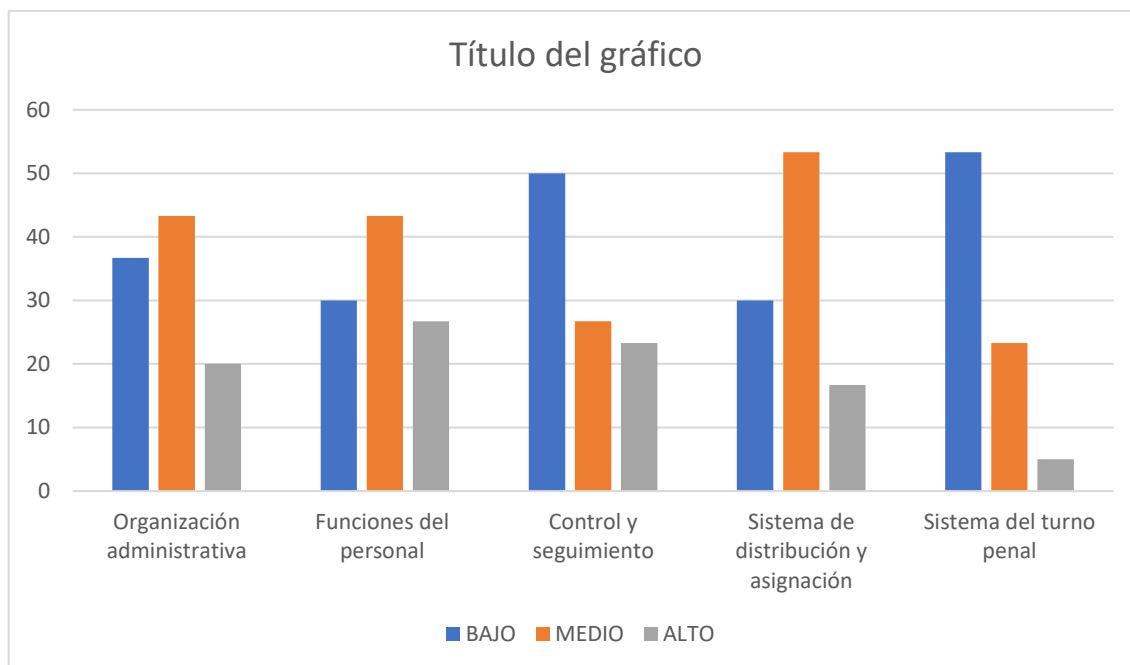
*Distribución de frecuencia por dimensión la variable nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

Dimensión		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Organización administrativa</b>	BAJO	11	36,7	36,7	36,7
	MEDIO	13	43,3	43,3	80,0
	ALTO	6	20,0	20,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Funciones del personal</b>	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	13	43,3	43,3	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Control y seguimiento</b>	BAJO	15	50,0	50,0	50,0
	MEDIO	8	26,7	26,7	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Sistema de distribución y asignación</b>	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	16	53,3	53,3	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Sistema del turno penal</b>	BAJO	16	53,3	53,3	53,3
	MEDIO	7	23,3	23,3	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

#### Figura N°4

*Nivel por dimensión de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*



*Fuente: Elaboración propia*

Con relación a tabla 9, figura 4, encontramos: En la dimensión organización administrativa el 36,7% se ubica en un nivel bajo, el 43,3% en medio (predominante) y 20,0% restante en alto. En función a la dimensión funciones del personal tenemos que, el 30,0% se ubica en un nivel bajo, el 43,3% en medio (predominante) y el 26,7% restante en alto. En la dimensión control y seguimiento el 50,0% se ubica en un nivel bajo (predominante), el 26,7% en medio y 23,3% restante en alto. En la dimensión sistema de distribución y asignación de casos el 30,0% se ubica en nivel bajo, el 53,3% en medio (predominante) y el 16,7% restante en alto. Finalmente, la dimensión sistema de turno penal el 53,3% se ubica en un nivel bajo (predominante), el 23,3% en medio y el 23,3% restante en alto.

Se advierte que, durante el año 2021 (con el trabajo remoto), el nivel de logro de organización administrativa, funciones del personal y sistema

de distribución y asignación de casos fue de medio a alto. En cambio existió logro en nivel bajo en control de seguimiento y sistema de turno penal.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla N°10**

*Prueba de normalidad*

Variable	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig
<b>Trabajo remoto</b>	0,974	0,647
<b>Gestión del trabajo fiscal</b>	0,929	0,045
<b>Organización administrativa</b>	0,935	0,065
<b>Funciones del personal</b>	0,964	0,391
<b>Control y seguimiento</b>	0,975	0,670
<b>Sistema de distribución y asignación de casos</b>	0,959	0,299
<b>Sistema de turno penal</b>	0,976	0,714

*Fuente: Elaboración propia*

Con relación a tabla 10 se advierte que los valores de significancia obtenidos mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk son superiores a 0,05 mostrando una distribución normal de los datos, por lo que se necesita del coeficiente de correlación de Pearson para hallar las incidencias detalladas en los objetivos y comprobar las hipótesis de investigación.



#### 4.2.2. Hipótesis general

**Hi:** El trabajo remoto incide significativamente en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021

**Ho:** El trabajo remoto no incide significativamente en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**Tabla N°11**

*Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

	<b>R - Pearson</b>	<b>P</b>
<b>Trabajo remoto – Gestión del despacho fiscal</b>	0,358*	0,049

*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)\**

*Fuente: elaboración propia*

Con relación a tabla 11 apreciamos que se obtuvo un valor p-valor 0,049 menor que el valor de significancia  $p < 0,05$ , encontrándose correlación entre variables trabajo remoto y gestión del despacho fiscal, y luego exponiendo una correlación positiva escasa de 0.358. Esto se traduce en que a mayor trabajo remoto, mayor será la gestión del despacho fiscal; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

#### 4.2.3. Hipótesis específica

**Hi:** Las dimensiones del trabajo remoto inciden significativamente en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**Ho:** Las dimensiones del trabajo remoto no inciden significativamente en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.

**Tabla N°12**

*Incidencia de las dimensiones del trabajo remoto en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021*

Variable 2	Variable 1	Actividades remotas	Herramientas tecnológicas	Canales de comunicación	Criterios de cumplimiento
Organización administrativa	Pearson	0,273	0,316	0,216	-0,030
	Sig.	0,049	0,047	0,049	0,049
	N	30	30	30	30
Funciones del personal	Pearson	0,296	0,162	0,366	0,044
	Sig.	0,049	0,049	0,047	0,048
	N	30	30	30	30
Control y seguimiento	Pearson	0,402	0,125	0,636	0,059
	Sig.	0,048	0,049	0,048	0,047
	N	30	30	30	30
Sistema de distribución	Pearson	0,112	0,221	-0,030	-0,105
	Sig.	0,047	0,049	0,049	0,048
	N	30	30	30	30
Sistema de turno	Pearson	-0,040	0,126	-0,252	0,044
	Sig.	0,049	0,048	0,047	0,048
	N	30	30	30	30

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

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

Según la tabla número 12, se aprecia una correlación positiva para la **dimensión actividades remotas** y las dimensiones organización administrativa con una puntuación de 0,273 (escasa); funciones del personal con una puntuación de 0,296 (escasa); sistema de distribución y asignación de casos con una puntuación de 0,112 (ínfima); y control y seguimiento con una puntuación de 0,402 (moderada); y a la vez, encontramos una correlación negativa para la dimensión actividades remotas y la dimensión sistema de turno penal con una puntuación de -0,040.

Asimismo, debe precisarse que para cada correlación antes señalada se obtuvo un p-valor de 0,049; 0,049; 0,048; 0,047 y 0,049; valores menores al valor de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo que se acepta la hipótesis alterna (existe correlación) y se rechaza la nula.

Se desprende de lo anterior que a mayor implementación de actividades remotas, mayores serán las dimensiones organización administrativa, funciones del personal, sistema de distribución, control y seguimiento. Y a mayor implementación de actividades remotas, menor será la dimensión sistema de turno penal.

Siguiendo con la tabla, se aprecian correlaciones positivas para la **dimensión herramientas tecnológicas** y las dimensiones organización administrativa con una puntuación de 0,316 (escasa); funciones del personal con una puntuación de 0,162 (ínfima), control y seguimiento con una puntuación de 0,125 (ínfima), sistema de distribución y asignación de casos con puntuación 0,221 (escasa), y para la dimensión sistema de turno una puntuación de 0,126 (ínfima).

Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0,047; 0,049; 0,049; 0,049 y 0,048 valores menores al valor de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo que se acepta la hipótesis alterna (existe correlación) y se rechaza la nula.

Entendiéndose que, a mayores herramientas tecnológicas del trabajo remoto, mayores serán todas las dimensiones de la variable gestión del despacho fiscal,

Respecto a la **dimensión canales de comunicación** encontramos correlaciones positivas con las dimensiones organización administrativa con una puntuación de 0,216 (escasa); funciones del personal con una puntuación de 0,366 (escasa); y control y seguimiento con una puntuación de 0,636 (buena correlación). Pero también tenemos correlaciones negativas con las dimensiones sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno con puntuaciones de -0,030 y -0,252, respectivamente.

Asimismo, se obtuvo un valor p-valor 0,049; 0,047; 0,048; 0,049 y 0,047 valores menores que el valor de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo que se acepta la hipótesis alterna (existe correlación) y se acepta la nula.

Entonces, a mayores canales de comunicación de trabajo remoto mayores serán las dimensiones organización administrativa, control y seguimiento, y funciones del personal; y a mayores canales de comunicación de trabajo remoto, menores serán las dimensiones sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno.

Entre la dimensión **criterios de cumplimiento** y las dimensiones funciones del personal, control y seguimiento, y sistemas de turno encontramos correlaciones positivas con una puntuación de 0,044 (moderada), 0,059 (moderada), 0,044 (moderada), respectivamente. Y también encontramos correlaciones negativas con las dimensiones organización administrativa y sistema de distribución y asignación de casos con puntuaciones de -0,030 y -0,105, respectivamente.

Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0,049; 0,048; 0,047; 0,048 y 0,048 valores menores que el valor de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo que se acepta la hipótesis alterna (existe correlación) y se rechaza la nula.

Tenemos que, a mayores criterios de cumplimiento, mayores serán las dimensiones funciones del personal, control y seguimiento, y sistemas de turno; y a mayores criterios de cumplimiento, menores serán las dimensiones organización administrativa y sistema de distribución y asignación.

## V. DISCUSIÓN

Para la elaboración de la discusión de los resultados expuestos se ha tomado en cuenta los antecedentes y el marco conceptual relacionado a las variables, ambos detallados en el marco teórico del presente trabajo.

Debemos recordar que para esta investigación se estableció por **objetivo general** determinar en qué medida incide el trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021, siendo que después de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvieron puntuaciones de 0,358; exponiendo una puntuación positiva escasa entre las variables.

Con este resultado, colegimos que a mayor implementación del trabajo remoto, mayor será el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal; es decir, el trabajo remoto incide en la gestión del despacho fiscal. Esta afirmación también es respaldada por otras investigaciones y teorías planteadas sobre el tema.

Así por ejemplo, estos resultados se asemejan a lo expuesto por Rojas (2021), quien en su estudio a la realidad de la Biblioteca Nacional del Perú descubrió una correlación positiva y moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, utilizando el estadístico Rho de Spearman = 0.649; por lo que el investigador recomendó a las autoridades de dicha entidad a continuar con la modalidad del trabajo remoto, con la mejora de condiciones de tecnológicas, logísticas y capacitación a favor de los trabajadores.

También existe semejanza con los hallazgos de Porcel (2021), quien en el estudio de las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el Distrito Judicial del Cusco obtuvo como resultados, con el empleo del coeficiente de correlación de Spearman, una significancia de 0.028 (Sig.<0.05) y un Rho de 0.0118, es decir, existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad débil entre dichas variables. En este sentido, si bien se sugiere la continuidad del trabajo remoto, también se advierte la

necesidad de mejorar las condiciones de equipamiento tecnológico y capacitación a los trabajadores en su uso.

Nuevamente, observamos semejanza con la investigación de Tenazoa (2021), realizada en el Ministerio Público del distrito de Tarapoto, encontrando una correlación positiva moderada de 0,604 (coeficiente Rho de Spearman) entre la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral, con resultado significativo al nivel 0.01; este autor refiere que si bien con una relación moderada se advierte niveles significativos en las variables, el trabajo remoto urge ser mejorado en cuanto a la implementación tecnológica y la capacitación de los trabajadores.

A la vez, se asemeja a lo expuesto por Vergara (2022), quien en su estudio sobre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público de Lima, con el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, encontró una significancia de 0.003 (Sig.<0.05) y un coeficiente de 0.629; por lo que se determina una relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable entre las dos variables. Con estos datos, la investigadora refiere que con una mejor implementación del trabajo remoto, el rendimiento laboral del área administrativa mejorará significativamente, lo que resulta importante para la recuperación económica del país, luego de la paralización de las actividades en el 2020.

**Con relación a los objetivos específicos** tenemos que el **primer objetivo específico** fue identificar el nivel de implementación del trabajo remoto, y sus dimensiones actividades remotas, herramientas tecnológicas, canales de comunicación y criterios de cumplimiento en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios, en el 2021; en donde encontramos que el nivel de implementación del trabajo remoto es predominantemente medio con 40%, con un nivel alto del 26.7%. Por tanto, el nivel de implementación es de medio a alto en 66.7%.

Y para las dimensiones actividades remotas y herramientas tecnológicas encontramos predominantemente niveles medios con 46,7%, con niveles altos del 23.3%; es decir, niveles de implementación entre medio y alto de 70%. En función a la dimensión canales de comunicación encontramos nivel medio predominante con 40,0% y alto de 23.3% (nivel de implementación entre medio y alto de 63.3%); y para la dimensión criterios de cumplimiento tenemos nivel predominante bajo con 50%, aunque con niveles medio de 25% y alto de 25%, que suman 50%.

Estos resultados muestran que el trabajo remoto sí se ha logrado implementar en la fiscalía antes mencionada (entre niveles medios y altos); situación que también se verifica en otras entidades públicas, como lo señalan otras investigaciones y teorías planteadas sobre el tema.

De esta manera, los resultados se acercan a los de Vergara (2022) en el sentido que predominantemente existió nivel mediamente adecuado de trabajo remoto, según el 55% del personal administrativo del Ministerio Público de Lima.

También existe similitud con lo obtenido por Rojas (2021), quien sostuvo que en la Biblioteca Nacional del Perú hubo principalmente un nivel medio de gestión del trabajo remoto, conforme al 76.7% de los trabajadores encuestados; y un nivel alto de gestión del trabajo remoto según el 23.3% de los encuestados.

En el mismo sentido, Tenazoa (2021) determinó que el 50.7% de los colaboradores del Ministerio Público del distrito de Tarapoto considera que el trabajo remoto es regular debido a que gran parte de sus labores pueden ser desarrolladas desde casa (elaboración de proyectos de documentos fiscales, programación y ejecución de diligencias, audiencias, elaboración y remisión de oficios y citaciones, etc.).

**El segundo objetivo específico** fue identificar el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal, y sus dimensiones: organización administrativa,

funciones del personal, control y seguimiento, sistema de distribución y asignación de casos, y sistema de turno penal, en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en 2021 (durante el estado de emergencia nacional y con la implementación del trabajo remoto); en donde encontramos que el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal predominante es medio con 43,3%, aunque con un nivel alto del 26.7%. Entonces, el nivel de gestión es de medio a alto en 70%, durante el trabajo remoto.

En cuanto a las dimensiones organización administrativa y funciones del personal, se tienen niveles de logro de gestión predominantemente medios con 43,3%, y con niveles altos de 20% y 26.7%, respectivamente. La dimensión control y seguimiento presenta un nivel de gestión predominante bajo con 50,0%, aunque el otro 50% se reparte entre los niveles medio y alto. La dimensión sistema de distribución y asignación de casos presenta un nivel predominantemente medio con 53,3% y alto en 16.7%. Y en la dimensión sistema de turno se observa un nivel predominantemente bajo con 52,3%, medio en 23.3% y alto en 23.3%.

Advertimos que el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal, durante la implementación del trabajo remoto en el 2021, es percibida predominantemente como medio por parte de la muestra objeto de la presente investigación, aunque con un importante porcentaje en el nivel alto; situación que se traduce en la productividad laboral. Es preciso resaltar que la medición de esta variable se realizó en función a los elementos considerados como lineamientos de gestión de la Fiscalía Corporativa Penal (Resolución de la Fiscalía de la Nación N°1139-2020-MP-FN, 2020).

El avance positivo de la gestión pública, durante la vigencia del trabajo remoto, también se verifica en otros contextos, según investigaciones y teorías planteadas sobre el tema.

De esta manera, los resultados se equiparan a lo encontrado por Vergara (2022) en el sentido que principalmente hubo un nivel regular de



productividad en el Ministerio Público de Lima, de acuerdo al 50% del personal administrativo encuestado. Seguido por un nivel bueno de productividad según el 40% de los encuestados.

Asimismo, sobre resultados positivos en la productividad del sector público, tenemos la investigación de Rojas (2021), quien sostuvo que en la Biblioteca Nacional del Perú para la variable desempeño laboral se encontró un nivel eficiente del 68% y nivel muy eficiente del 31.7%.

Del mismo modo, Machaca (2021) refiere que la gestión del despacho fiscal tiene un gran impacto en el trámite de las investigaciones fiscales, siendo a criterio de los trabajadores del Distrito Fiscal de Arequipa una herramienta fundamental para efectivizar los recursos institucionales y cumplir con las metas. Por lo tanto, resulta urgente y necesaria la capacitación del personal en temas de gestión.

Esta posición concuerda con lo señalado por Escalante (2015), en el sentido que se requiere de la capacitación del personal en materia de gestión pública para generar respuestas innovadoras en situaciones de crisis.

Finalmente, los resultados positivos en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios, en el 2021, se materializaron en el 53.21% de casos resueltos, en promedio, en plena implementación del trabajo remoto, según lo registrado en el Sistema de Gestión Fiscal (SGF).

**El tercer objetivo específico** fue determinar en qué medida indican las dimensiones del trabajo remoto en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021 en donde encontramos correlaciones positivas (entre lo ínfimo, escaso y moderado) entre las dimensiones del trabajo remoto y la gestión del despacho fiscal.

Esto se observa en las correlaciones entre la **dimensión actividades remotas** y las dimensiones organización administrativa, funciones del personal, sistema de distribución y asignación de casos y control de seguimiento con 0,273 (escasa), 0,296 (escasa), 0,112 (ínfima) y 0,402 (moderada), respectivamente.

También en las correlaciones entre la **dimensión herramientas tecnológicas** y las dimensiones organización administrativa, funciones del personal, control y seguimiento, sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno con 0,316 (escasa), 0,162 (ínfima), 0,125 (ínfima), 0,221 (escasa) y 0,126 (ínfima), respectivamente.

Lo mismo entre la **dimensión canales de comunicación** y las dimensiones organización administrativa, funciones del personal y control y seguimiento con 0,216 (escasa), 0,366 (escasa) y 0,636 (buena correlación), respectivamente.

Y entre la **dimensión criterios de cumplimiento** y las dimensiones funciones del personal, control y seguimiento, y sistemas de turno con 0,044 (moderada), 0,059 (moderada), 0,044 (moderada), respectivamente.

Estos resultados se asemejan a lo expuesto por Vergara (2022) el cual encontró correlaciones positivas entre las dimensiones de la variable trabajo remoto: espacio físico, herramientas tecnológicas y compatibilidad de las funciones, y la variable productividad laboral.

Pero no solo ello, Rojas (2021) también encontró correlaciones positivas entre las dimensiones de la variable trabajo remoto: espacio físico, uso de las tecnologías de la información y modificación de la organización, y la variable desempeño laboral.

Debemos resaltar que las antes mencionadas dimensiones de la variable trabajo, de las dos investigaciones citadas, resultan similares a las dimensiones actividades remotas (con sus indicadores lugar de trabajo y

procedimientos) y herramientas tecnológicas consideradas para la variable trabajo remoto en esta investigación aplicada a una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción; y respecto a las cuales también se obtuvieron correlaciones positivas.

Con estos resultados, se observa claramente que la tecnología y un espacio de trabajo equilibrado (que motive emocionalmente a los trabajadores) impactan positivamente en la forma como se realiza el trabajo en las entidades públicas; elementos que pueden ser aportados por el trabajo remoto (Díaz, 2021).

Esto último es apoyado de alguna manera por la investigación de Tenazoa (2021), quien resalta que existe motivación en los trabajadores al realizar trabajo remoto, debido a que cuentan con mayor comodidad en casa, al tener la posibilidad de dividir su tiempo entre la vida laboral e individual, mostrando buena aceptación y adaptación a esta modalidad de trabajo.

No obstante lo anterior, también encontramos correlaciones negativas entre algunas dimensiones del trabajo remoto y la gestión del despacho fiscal. Así, encontramos una correlación negativa para la **dimensión actividades remotas** y la dimensión sistema de turno penal con -0,040; para la **dimensión canales de comunicación** con las dimensiones sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno con puntuaciones con -0,030 y -0,252, respectivamente; y para la **dimensión criterios de cumplimiento** con las dimensiones organización administrativa y sistema de distribución y asignación de casos con -0,030 y -0,105, respectivamente.

Lo anterior nos indica que, a criterio de los trabajadores de los despachos fiscales, el trabajo remoto no siempre resulta adaptable a las actividades del turno fiscal; por lo que resulta pertinente mencionar que el artículo 330.3 del Código Procesal Penal establece que el Fiscal al conocer sobre la comisión de un delito, podrá constituirse inmediatamente en el lugar de los hechos con el personal y medios especializados necesarios, con la

finalidad de determinar hechos, impedir sus consecuencias ulteriores y proteger la escena del delito. Como se puede apreciar estas diligencias tienen especial importancia debido a que de sus resultados depende la continuación de un proceso penal contra presuntos autores y partícipes, y en procura de los intereses de las víctimas (personas naturales, personas jurídicas, la sociedad o el Estado).

Precisamente, Cardozo y Bulcourf (2020) resaltan que no se debe eliminar la atención presencial, por el trabajo remoto, puesto que la presencialidad refuerza el vínculo entre los ciudadanos y el Estado.

En sentido similar, el Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público establece que existen actividades o tareas asimilables al trabajo remoto, de lo que se desprende que existen otras que no lo son, por su propia naturaleza.

Del mismo modo, se verifica correlación negativa entre la dimensión canales de comunicación de la variable trabajo remoto con la dimensión sistema de distribución y asignación de casos de la variable gestión del despacho fiscal.

Sobre esta situación, los Lineamientos de Gestión de la Fiscalía Penal Corporativa, establece en el punto 5.1.6. la responsabilidad del Asistente en Función Fiscal de custodiar las carpetas fiscales del despacho fiscal al cual se encuentra asignado y de las evidencias de los bienes relacionados a los casos, lo cual concuerda con lo señalado en el punto 7.1. cuando se indica que la distribución de casos consiste en la entrega física y por sistema de las carpetas fiscales.

Entonces, se entiende aún que para la asignación y recepción de las nuevas denuncias y la reasignación de carpetas fiscales se requiere de la presencia física de los trabajadores; así como para la entrega directa de elementos materiales de prueba del delito (los cuales quedan en custodia del

receptor); y la voluminosa documentación que se debe revisar en las investigaciones anticorrupción. En este sentido, no resulta adecuado el contacto o comunicación virtual entre los trabajadores que asignan y reciben casos.

Existe correlación negativa entre la dimensión canales de comunicación de la variable trabajo remoto con la dimensión sistema de turno de la variable gestión de despacho fiscal, debido a que si bien se pueden generar canales de comunicación para atención de consultas y atención de casos urgentes, existe la necesidad de realizar trabajo presencial para organizar una estrategia de trabajo en la persecución del delito.

Finalmente, se obtuvieron correlaciones negativas entre la dimensión criterios de cumplimiento de la variable trabajo remoto y las dimensiones organización administrativa y sistema de distribución y asignación de casos de la variable gestión del despacho fiscal, lo cual se entiende en el sentido que existen dificultades para realizar el monitoreo pormenorizado de la organización y el avance de los casos asignados, más aún si como refiere la mayoría de trabajadores de la entidad no se solicitan frecuentemente evidencias del trabajo realizado.

En este sentido, Díaz (2021) hace mención que también existen desventajas relacionadas al trabajo remoto, como la poca comunicación entre colaboradores (similar a la dimensión canales de comunicación) y dificultades en el control del trabajo a distancia (similar a la dimensión criterios de cumplimiento).

En todo caso, la dificultad de aplicar el trabajo remoto a todos los aspectos de la gestión del despacho fiscal no implica la imposibilidad de su implementación (en especial en emergencias), y tampoco afecta la incidencia positiva (ventajas) que tiene esta modalidad de trabajo (y sus dimensiones) en la gestión del despacho fiscal, considerando la mayor cantidad de correlaciones positivas antes descritas.

En la realidad chilena, así lo entiende Díaz (2021), cuando refiere que esta modalidad laboral brinda la posibilidad de nivelar el ámbito laboral, familiar y personal de los empleados, mostrando grandes ventajas en la productividad laboral, dado que favorece la calidad de vida de estos trabajadores. Esto explicaría el por qué Vásquez (2019) afirma que la implementación del teletrabajo, en el sector estatal peruano, tiene un gran impacto en el trabajador y la sociedad, tanto en lo rubro económico como ambiental, mostrando mayor equilibrio en los diferentes aspectos de la vida del trabajador.

A su vez, Cardozo y Bulcourf (2020) refieren que las administraciones públicas de Iberoamérica parecen haberse modernizado rápidamente con el trabajo remoto, por lo que su avance positivo. Situación que es congruente con lo señalado por Delgado de la Matta (2020) y Yarnold (2021) en el sentido que el trabajo remoto llegó al Perú para quedarse, produciendo cambios significativos en las relaciones de trabajo. Todos estos autores coinciden en que el uso obligatorio de tecnología es un gran aporte del trabajo remoto.

Y sobre los efectos de trabajo remoto en la gestión pública también se pronuncia Ramió (2020), en el sentido que la crisis sanitaria, que impuso abruptamente una nueva dinámica de trabajo, en realidad, inició un nuevo modelo de organización y gestión públicas, con ayuda de la tecnología. De esta manera, la gestión de la administración pública cuenta actualmente con herramientas tecnológicas útiles para operar en estados de emergencia.

Ahora, en cuanto a la administración de justicia, Oliveros (2020), Yamada (2020) y Tapia (2020) señalan como efecto positivo de la implementación del trabajo remoto la modernización el despacho judicial (o fiscal) y el servicio de justicia, adaptándolo a los tiempos de crisis, por lo que se espera su continuidad como modalidad de trabajo aún después de la crisis sanitaria.

## **VI. CONCLUSIONES**

**6.1.** Respecto al objetivo general, se determinó una correlación positiva escasa para las variables trabajo remoto y gestión del despacho fiscal, teniendo una puntuación de 0,358; por lo que a mayor implementación del trabajo remoto, mayor será el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal.

**6.2.** Respecto al primer objetivo específico, encontramos que el nivel de implementación del trabajo remoto predominante es medio con 40,0% (alto en 26.7%) y para las dimensiones actividades retomas y herramientas tecnológicas encontramos niveles medios con 46,7% (altos en 23% en cada uno de ellos). En función a la dimensión canales de comunicación encontramos nivel medio con 40,0% (alto en 23.3%) y para la dimensión criterios de cumplimientos nivel bajo con 50% (el otro 50% entre niveles medio y alto). Estos resultados muestran que el trabajo remoto sí se ha logrado implementar en la fiscalía antes mencionada, entre niveles medios y altos.

**6.3.** Respecto al segundo objetivo específico encontramos que el nivel de la gestión del despacho fiscal predominante es medio con 43,3% (alto en 26.7%) y para las dimensiones organización administrativa y funciones del personal predominante medio con 43,3% (alto en 20% y 26.7%, respectivamente). La dimensión control y seguimiento en nivel predominante bajo con 50,0% (el otro 50% entre niveles medio y alto); la dimensión sistema de distribución y asignación de casos predominantemente medio con 53,3% (alto en 16.7%); y la dimensión sistema de turno predominantemente bajo con 52,3% (medio en 23% y alto en 23.3%). De esta forma, el logro de la gestión del despacho fiscal tuvo predominantemente un nivel medio, aunque con porcentajes altos importantes.

**6.4.** Respecto al tercer objetivo específico encontramos:

- Correlaciones positivas entre la dimensión actividades remotas y las dimensiones organización administrativa, funciones del personal, sistema de distribución y asignación de casos y control de seguimiento con 0,273 (escasa), 0,296 (escasa), 0,112 (ínfima) y 0,402 (moderada), respectivamente.
- Correlaciones positivas entre la dimensión herramientas tecnológicas y las dimensiones organización administrativa, funciones del personal, control y seguimiento, sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno con 0,316 (escasa), 0,162 (ínfima), 0,125 (ínfima), 0,221 (escasa) y 0,126 (ínfima), respectivamente.
- Correlaciones positivas entre la dimensión canales de comunicación y las dimensiones organización administrativa, funciones del personal y control y seguimiento con 0,216 (escasa), 0,366 (escasa) y 0,636 (buena correlación), respectivamente.
- Correlaciones positivas entre la dimensión criterios de cumplimiento y las dimensiones funciones del personal, control y seguimiento, y sistemas de turno con 0,044 (moderada), 0,059 (moderada), 0,044 (moderada), respectivamente.
- Correlaciones negativas para la dimensión actividades remotas y la dimensión sistema de turno penal con -0,040.
- Correlaciones negativas para la dimensión canales de comunicación con las dimensiones sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno con puntuaciones con -0,030 y -0,252, respectivamente.
- Correlaciones negativas para la dimensión criterios de cumplimiento con las dimensiones organización administrativa y sistema de distribución y asignación de casos con -0,030 y -0,105, respectivamente.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Debido a que existe una incidencia positiva (ínfima, escasa y moderada) del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal se recomienda a la Coordinación de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, realizar las gestiones ante la Coordinación Nacional y la Fiscalía Nación, a fin de mantener normativamente, y manera definitiva esta modalidad de trabajo, regulando su aplicación subsidiaria automática, en defecto del trabajo presencial; cuando existan situaciones de crisis social, económico, ambiental, de seguridad pública y sanitaria que afecten la continuidad del servicio; o por situaciones de riesgo para la vida y/o integridad física del trabajador.
- 7.2.** Sin perjuicio de lo anterior, se sugiere a la Oficina de Potencial Humano del Ministerio Público realizar una evaluación de los perfiles de cada uno de los cargos de la institución, a efectos de verificar si algunos de ellos, total o parcialmente, pueden ser realizados en forma remota y lograr descongestionar los espacios de trabajo de los diversos despachos fiscales.
- 7.3.** Debido a que existe un buen nivel de implementación del trabajo remoto en la entidad, se recomienda a la Oficina de Tecnologías de la Información del Ministerio Público impulsar un programa de capacitación constante de todos los trabajadores sobre tecnologías de la información y comunicación.
- 7.4.** Se recomienda a la Oficina de Contabilidad y Presupuesto del Ministerio Público estudiar la posibilidad de otorgar bonos a los trabajadores de la institución para la compra de equipos tecnológicos de información y comunicación, para ser utilizados incluso desde sus domicilios, con cargo a sustentar documentariamente estas adquisiciones.

**7.5.** Se recomienda a la Coordinación de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, y a los Jefes de cada despacho de investigación, mejorar los mecanismos de monitoreo del avance del trabajo, a través del requerimiento de evidencias de las labores realizadas, como parte de la gestión del despacho fiscal, debido a que se han obtenido niveles bajos en las dimensiones criterios de cumplimiento y control y seguimiento.

**7.6.** Se recomienda a la Coordinación de una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción trabajar en la elaboración de un protocolo de actuación fiscal en casos de turno (flagrancia o intervención inmediata), incidiendo en el empleo de la tecnología, en las funciones del personal administrativo y fiscal, para mejorar la implementación del trabajo remoto en este ámbito laboral, cuando su aplicación sea necesaria.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Almanza, Frank. (2013). Clínica: técnicas para iniciar la gestión de un despacho fiscal. Academia de la Magistratura.  
<http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/158>
- Bateman, T. y Snell, S. Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. Mc.Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Bausela, Esperanza. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales, 2(4). 62 – 69.  
<http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. Cuadernos del Instituto de Administración Pública (INAP) argentina, 1(32).  
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría, XXXIV(4). 572 – 580.  
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Chica, Sergio. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de gestión pública. Administración y Desarrollo, (39). 57-74.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3776682>
- Contreras, S. y Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. Revista Panamericana de Salud Pública, (42). 1-6.  
[https://www.researchgate.net/publication/324468590\\_Ventajas\\_del\\_alfa\\_ordinal\\_respecto\\_al\\_alfa\\_de\\_Cronbach\\_ilustradas\\_con\\_la\\_encuesta AUDIT-OMS](https://www.researchgate.net/publication/324468590_Ventajas_del_alfa_ordinal_respecto_al_alfa_de_Cronbach_ilustradas_con_la_encuesta_AUDIT-OMS)

Decreto de Urgencia N°026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID – 19) en el territorio nacional (15 de marzo de 2020). Normas Legales, N°15312. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Legislativo N°1505. Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19 (10 de mayo de 2020). Normas Legales, N°15415. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N°044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID – 19 (15 de marzo de 2020). Normas Legales, N°15312. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N°094-2020-PCM. Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID – 19 (23 de mayo de 2020). Normas Legales, N°15440. Diario Oficial El Peruano.

Delgado de la Matta, Ángel. (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.  
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

Díaz, Catalina. (2021). Teletrabajo: ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad de Chile). Repositorio académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178910>

- Escalante, Pedro. (2015). Introducción a la administración y gestión pública. Fondo Editorial de la Universidad Continental de Huancayo. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO\\_FCE\\_319\\_MAI\\_UC0505\\_20162.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf)
- Flores, Manuel. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. Revista Digital Universitaria, 5 (1). [https://www.revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/ene\\_art1.pdf](https://www.revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/ene_art1.pdf)
- Hernández, Alejandra. (2009). Gestión de la calidad y gestión del conocimiento. Boletín Científico Técnico INIMET, (2). 28-33. <https://www.redalyc.org/pdf/2230/223018305004.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6° ed.). Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Instituto de Democracia y Derechos Humanos. (28 de abril de 2020). El rol y los retos de los fiscales y jueces anticorrupción en el estado de emergencia sanitaria. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/el-rol-y-los-retos-de-los-fiscales-y-jueces-anticorrupcion-en-el-estado-de-emergencia-sanitaria/>
- Ley N°30036, Ley que regula el teletrabajo (05 de junio de 2013). Normas Legales, N°496509. Diario Oficial El Peruano.
- López Morales, Humberto. (1994). Índices de complejidad sintáctica y memoria inmediata. Revista de Estudios de Adquisición de la Lengua Española, (1). 85-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=178538>
- Machaca, Juan. (2021). Los efectos de la gestión de Despacho Frente al Trámite de las Investigaciones del Ministerio Público – Arequipa 2021. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad César Vallejo). Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74734?locale-attribute=es>

- Maurizio, Roxana. (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_819022.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf)
- Oliveros, María. (2020). Celebración de actos procesales mediante presencia telemática, hallándose el Juez/a en su domicilio. Diario La Ley, (9737). <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/11/17/celebracion-de-actos-procesales-mediante-presencia-telematica-hallandose-el-juez-a-en-su-domicilio>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)
- Osio, Lubiza. (2010). El teletrabajo. Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5). 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=12156>
- Oszlak, Oscar. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. Cuadernos del Instituto de Administración Pública (INAP) argentina, 1(30). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/201>
- Parédez, Iván. (2020). ¿El trabajo remoto llegó para quedarse? El trabajo remoto en el contexto del COVID – 19. Actualidad Laboral, (508). 54-63. <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/11/revista-octubre-2020.pdf>
- Porcel, Janet. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el contexto COVID – 19 en un distrito judicial – Cusco. (Tesis para optar el grado de

Maestro, Universidad César Vallejo). Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73729>

Ramió, Carles. (2020). Coronavirus, modelos de estado, toma de decisiones y la transformación de la gestión pública. GIGAPP Estudios Working Papers, 7(182). 489-512.  
<https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/230>

Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV. Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (28 de agosto de 2020).  
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Resolución de la Fiscalía de la Nación N°2914-2016-FN-MP. Manual de Organización y Funciones del Despacho Penal Corporativo (24 de junio de 2016). Normas Legales, N°13718. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de la Fiscalía de la Nación N°4242-2017. Aprueba tabla de delitos del Ministerio Público (23 de noviembre de 2017). Normas Legales, N°14303. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de la Fiscalía de la Nación N°610-2020. Autorizan a los fiscales a nivel nacional que durante el estado de emergencia sanitaria por el COVID – 19 pueden utilizar medios tecnológicos para el desarrollo de diligencias fiscales (21 de abril de 2020). Normas Legales, N°15376. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de la Fiscalía de la Nación N°777-2021-MP-FN. Lineamientos de gestión de la Fiscalía Corporativa Penal (28 de mayo de 2021). Normas Legales, N°16044. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de la Fiscalía de la Nación N°681-2020-MP-FN. 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 (03 de junio de 2020). Normas Legales, N°15470. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 1139-2020-MP-FN. Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público (15 de octubre de 2020). Normas Legales, N°15684. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR, Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto (03 de junio de 2020). Normas Legales, N°15464. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV. Guía de Elaboración de Productos de Investigación de fin de programa (05 de abril de 2022).

Restrepo, L. y Gonzáles, J. (2007). De Pearson a Spearman. Revista colombiana de ciencias pecuarias, 20 (2). 183 – 192. <https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>

Romero Saldaña, Manuel. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista enfermería del trabajo. 105-114.

Rojas, Carlos. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad César Vallejo). Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>



- Sánchez Santamaría, José. (2013). Paradigmas de investigación educativa: de las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. Revista interdisciplinaria Entelequia, (16). 91-102.
- SERVIR. (2020a). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Segunda Versión. Autoridad Nacional del Servicio Civil. [https://storage.servir.gob.pe/GestionCovid/GuiaTR\\_2.pdf](https://storage.servir.gob.pe/GestionCovid/GuiaTR_2.pdf)
- SERVIR. (2020b). Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID - 19. Autoridad Nacional del Servicio Civil. [https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas\\_implementar\\_TR\\_Covid19.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas_implementar_TR_Covid19.pdf)
- Tasayco, Gilberto. (2016). Gestión del despacho fiscal. Academia de la Magistratura. <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/215>
- Tapia, Fany. (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>
- Tenazoa, Jesús. (2021). El trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad César Vallejo). Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>
- Yamada, Julián. (2020). El trabajo remoto como paradigma en la prestación del servicio de justicia y propulsor para la desformalización de la investigación penal preparatoria. Revista Jurídica de la Universidad de San Andrés, (10). 126-142. <https://revistasdigitales.udesa.edu.ar/index.php/revistajuridica/article/view/33>

Yarnold, Edith. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. Noticias CIELO, (01). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7737333>

Vásquez, Omar. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad César Vallejo). Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36221>

Vergara, Claudia. (2022). La implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – año 2020. (Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad César Vallejo). Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80178?locale-attribute=es>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de consistencia interna**

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables**

**Anexo 3: Matriz de instrumentos**

**Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos - encuestas**

**Anexo 5: Matrices de validación de instrumentos**

**Anexo 6: Alpha de Cronbach – confiabilidad de los instrumentos**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

### TÍTULO: “Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, 2021”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida incide el trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?	Determinar en qué medida incide el trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.	El trabajo remoto incide significativamente en la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.	<p><b><u>VARIABLE 1</u></b> <b>Trabajo remoto</b></p> <p><b><u>Dimensiones</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades remotas</li> <li>- Herramientas tecnológicas</li> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Criterios de cumplimiento</li> </ul> <p><b><u>VARIABLE 2</u></b> <b>Gestión del despacho fiscal</b></p> <p><b><u>Dimensiones</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización administrativa</li> <li>- Funciones del personal</li> <li>- Control y seguimiento</li> <li>- Sistema de distribución y asignación de casos</li> <li>- Sistema de turno</li> </ul>	<p><b><u>TIPO:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Según su finalidad:</b> Básica</li> <li>- <b>Según su carácter:</b> Correlacional</li> <li>- <b>Según su naturaleza:</b> Cuantitativa</li> </ul> <p><b><u>Diseño:</u></b> No experimental, transversal, descriptivo y correlacional</p> <p><b><u>Método:</u></b> Descriptivo cuantitativo</p> <p><b><u>Población:</u></b> 35 trabajadores de una Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Corrupción</p> <p><b><u>Técnicas:</u></b> Encuesta</p> <p><b><u>Instrumentos:</u></b> Cuestionario de opinión</p> <p><b><u>Método de análisis de datos:</u></b> Estadístico descriptivo e inferencial</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de implementación del trabajo remoto en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?</li> <li>- ¿En qué medida las dimensiones del trabajo remoto inciden en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de implementación del trabajo remoto en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.</li> <li>- Identificar el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021</li> <li>- Determinar en qué medida inciden las dimensiones del trabajo remoto en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El nivel de implementación del trabajo remoto es significativo en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.</li> <li>- El nivel de logro de la gestión del despacho fiscal es significativa en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.</li> <li>- Las dimensiones del trabajo remoto inciden significativamente en las dimensiones de la gestión del despacho fiscal, en una Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción, en el 2021.</li> </ul>		

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICION DE CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO</b>	El trabajo remoto (TR) es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).	Es la actividad laboral realizada por el personal del Ministerio Público cumpliendo las normas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y se verificarán las actividades remotas, herramientas tecnológicas, canales de comunicación y criterios de cumplimiento.	Actividades remotas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lugar de trabajo</li> <li>Procedimientos digitales</li> <li>Contacto no presencial con equipo de trabajo</li> <li>Seguridad de la información</li> <li>Jornada de trabajo</li> </ul>	<b>Escala de intensidad</b>  Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conectividad</li> <li>Equipos</li> <li>Correo electrónico</li> <li>Aplicaciones</li> <li>Habilidades y destrezas informáticas</li> </ul>	
			Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo de avance</li> <li>Consultas</li> <li>Atención de casos urgentes</li> </ul>	
			Criterios de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formatos de productividad</li> <li>Remisión de evidencias</li> <li>Sistema de control de plazos</li> </ul>	
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL</b>	Es la acción o acciones ejercitadas por el Fiscal, para administrar o gestionar los recursos materiales y humanos puestos bajo su responsabilidad, mediante el planeamiento, organización, dirección y control del trabajo asignado, con la finalidad de lograr eficacia y eficiencia en su labor. (Almanza, 2013)	Son las actividades que realizan el profesional a cargo del Despacho Fiscal en los casos de organización administrativa, funciones del personal, control y seguimiento, sistema de distribución y asignación de casos y sistema de turno.	Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jerarquía</li> <li>Trabajo corporativo</li> <li>Personal fiscal</li> <li>Personal administrativo</li> </ul>	<b>Escala de intensidad</b>  Siempre Casi siempre A veces Rara vez Nunca
			Funciones del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Dirección</li> <li>Investigación y promoción de la acción penal</li> <li>Apoyo administrativo</li> </ul>	
			Control y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control de atención de la carga procesal</li> <li>Seguimiento de las diligencias realizadas</li> <li>Evaluación de la calidad de las decisiones emitidas</li> <li>Verificación del cumplimiento de metas</li> </ul>	
			Sistema de distribución y asignación de casos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución aleatoria</li> <li>Equidad numérica</li> <li>Proporcionalidad</li> </ul>	
			Sistema de turno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución del trabajo</li> <li>Intervención inmediata</li> <li>Disposición inmediata</li> <li>Coordinaciones</li> </ul>	

**MATRIZ DE INSTRUMENTOS**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>N° DE ITEMS</b>	<b>%</b>	<b>ITEMS</b>
<b>VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO</b>	Actividades remotas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar de trabajo</li> <li>• Procedimientos digitales</li> <li>• Contacto no presencial con equipo de trabajo</li> <li>• Seguridad de la información</li> <li>• Jornada de trabajo</li> </ul>	5		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El lugar de trabajo remoto es adecuado para la naturaleza de la función realizada</li> <li>• Los procedimientos administrativos de la entidad se pueden realizar en forma digital</li> <li>• Es necesario el contacto presencial con los integrantes del equipo de trabajo</li> <li>• Existen mecanismos para cautelar la confidencialidad de la información que se trabaja en forma remota</li> <li>• Se cumple con el horario de trabajo regular de ocho horas diarias (de lunes a viernes)</li> </ul>
	Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conectividad</li> <li>• Equipos</li> <li>• Correo electrónico</li> <li>• Aplicaciones</li> <li>• Habilidades y destrezas informáticas</li> </ul>	8		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con un servicio de internet (fijo o móvil) adecuado para el trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta con una computadora (pc o laptop) adecuada para el trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta con un equipo de celular adecuado para el trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta en el lugar de trabajo remoto con equipos como impresora, escáner o fotocopidora para el trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta con correo electrónico institucional para el trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta con las herramientas de ofimática adecuadas para el trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta con acceso remoto a sistemas o bases de datos relacionados al trabajo que realiza</li> <li>• Se cuenta con un nivel adecuado de manejo de herramientas informáticas para el trabajo que realiza</li> </ul>
	Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo de avance</li> <li>• Consultas</li> <li>• Atención de casos urgentes</li> </ul>	3		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen canales de comunicación adecuados para monitorear el avance del trabajo remoto</li> <li>• Existen canales de comunicación adecuados para realizar consultas de trabajo</li> <li>• Existen canales de comunicación adecuados para atender casos urgentes</li> </ul>
	Criterios de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formatos de productividad</li> <li>• Remisión de evidencias</li> <li>• Sistema de control de plazos</li> </ul>	3		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La entidad solicita a los trabajadores la presentación de formatos de productividad para el seguimiento de las actividades realizadas</li> <li>• La entidad solicita la remisión de evidencias físicas o virtuales para el seguimiento de las actividades realizadas</li> <li>• Existen un sistema informático de control de plazos procesales</li> </ul>

<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL</b>	Organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jerarquía</li> <li>• Trabajo corporativo</li> <li>• Personal fiscal</li> <li>• Personal administrativo</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe en la entidad una organización jerarquizada tanto en la labor fiscal como administrativa</li> <li>• El trabajo se realiza en forma corporativa</li> <li>• Existe personal fiscal en número suficiente para la atención de casos</li> <li>• Existe personal administrativo en número suficiente para la atención de casos</li> </ul>
	Funciones del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Dirección</li> <li>• Investigación y promoción de la acción penal</li> <li>• Apoyo administrativo</li> </ul>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizan reuniones de coordinación con la participación de todos los despachos fiscales</li> <li>• Se cuenta con la adecuada orientación de un jefe de equipo (de despacho o de fiscalía) en el ejercicio de las funciones fiscales y administrativas</li> <li>• Existe un adecuado marco normativo para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos</li> <li>• Se cuenta con los recursos necesarios para el normal desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos</li> <li>• Durante la investigación se logra obtener la información adecuada para emitir pronunciamientos de fondo</li> <li>• Existe apoyo policial adecuado para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos</li> <li>• Se cuenta con el apoyo de personal administrativo con experiencia en el desarrollo de las diligencias de investigación fiscal</li> <li>• Se cuenta con el apoyo de profesionales en especialidades distintas al derecho para el desarrollo del trabajo fiscal</li> </ul>
	Control y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de atención de la carga procesal</li> <li>• Seguimiento de las diligencias realizadas</li> <li>• Evaluación de la calidad de las decisiones emitidas</li> <li>• Verificación del cumplimiento de metas</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen mecanismos de control de la atención de la carga procesal</li> <li>• Existen mecanismos de seguimiento de las diligencias realizadas</li> <li>• Existen mecanismos de evaluación de la calidad de las decisiones emitidas</li> <li>• Existen mecanismos de verificación del cumplimiento de metas institucionales</li> </ul>
	Sistema de distribución y asignación de casos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución aleatoria</li> <li>• Equidad numérica</li> <li>• Proporcionalidad</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La distribución de los casos ingresados a la fiscalía es aleatoria</li> <li>• La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de equidad numérica</li> <li>• La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de proporcionalidad</li> </ul>
	Sistema de turno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución del trabajo</li> <li>• Intervención inmediata</li> <li>• Disposición inmediata</li> <li>• Coordinaciones</li> </ul>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La distribución de los casos del turno fiscal es rotativa</li> <li>• La intervención de la fiscalía es inmediata durante el turno fiscal</li> <li>• Se cuenta con disponibilidad inmediata del personal fiscal y administrativo para la atención del turno fiscal</li> <li>• Las coordinaciones entre integrantes del despacho son adecuadas durante el turno fiscal</li> <li>• Las coordinaciones con la policía son adecuadas durante el turno fiscal</li> </ul>

## Cuestionario del trabajo remoto

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión del despacho fiscal en el Ministerio Público con la implementación del trabajo remoto.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 19 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las respuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>ACTIVIDADES REMOTAS</b>						
1	¿El lugar donde Ud. realiza trabajo remoto es adecuado para la función que realiza?					
2	¿Los procedimientos administrativos de la entidad se pueden realizar en forma digital?					
3	¿Es necesario el contacto presencial con los integrantes del equipo de trabajo?					
4	¿Existen mecanismos para cautelar la confidencialidad de la información que se trabaja en forma remota?					
5	Durante la jornada de trabajo remoto ¿Se cumple con el horario de trabajo regular de ocho horas diarias (de lunes a viernes)?					



Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS</b>						
6	¿Cuenta con un servicio de internet (fijo a móvil) adecuado para realizar trabajo remoto?					
7	¿Cuenta con una computadora (PC o laptop) adecuada para realizar trabajo remoto?					
8	¿Cuenta con un equipo celular adecuado para realizar trabajo remoto?					
9	¿Cuenta con impresora, escáner o fotocopiadora para realizar trabajo remoto?					
10	¿Cuenta con correo institucional?					
11	¿Cuenta con herramientas de ofimática (programas Word, Excel, etc.) para realizar trabajo remoto?					
12	¿Cuenta con acceso remoto a sistemas o bases de datos relacionados al trabajo que realiza?					
13	¿Cuenta con un nivel adecuado de capacitación en el manejo de herramientas informáticas (internet, aplicaciones, bases de datos, etc.)?					
<b>CANALES DE COMUNICACIÓN</b>						
14	¿Existen canales de comunicación adecuados para monitorear el avance del trabajo remoto?					
15	¿Existen canales de comunicación adecuados para realizar consultas de trabajo en forma remota?					
16	¿Existen canales de comunicación adecuados para atender casos urgentes?					
<b>CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO</b>						
17	¿Su centro de trabajo le solicita la presentación de formatos de productividad para el seguimiento del trabajo remoto?					
18	¿Se le solicita la remisión de evidencias del trabajo remoto que realiza?					
19	¿Existe un sistema informático de control de plazos procesales?					

Muchas gracias por su colaboración

## Cuestionario de gestión del despacho fiscal

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión del despacho fiscal en el Ministerio Público con la implementación del trabajo remoto.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa **NUNCA**
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa **CASI NUNCA**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES**
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE**
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE**

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
1	¿Existe una organización jerarquizada en la labor fiscal como administrativa?					
2	¿El trabajo se realiza en forma corporativa?					
3	¿Existe personal fiscal en número suficiente para la atención de casos?					
4	¿Existe personal administrativo en número suficiente para la atención de casos?					
<b>FUNCIONES DEL PERSONAL</b>						
5	¿Se realizan reuniones de coordinación entre los integrantes de todos los despachos fiscales?					

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
6	¿Se cuenta con la adecuada orientación de un jefe de equipo (de despacho o fiscalía) en el ejercicio de las funciones fiscales o administrativas?					
7	¿Existe un adecuado marco normativo para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos?					
8	¿Se cuenta con los recursos necesarios para el normal desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos?					
9	¿Durante la investigación se logra obtener la información adecuada para emitir pronunciamientos de fondo?					
10	¿Existe apoyo policial adecuado para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos?					
11	¿Se cuenta con el apoyo de personal administrativo con experiencia en el desarrollo de las diligencias de investigación fiscal?					
12	¿Se cuenta con el apoyo de profesionales en especialidades distintas al derecho para el desarrollo del trabajo fiscal?					
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>						
13	¿Existen mecanismos de control de la atención de la carga procesal?					
14	¿Existen mecanismos de seguimiento de las diligencias realizadas?					
15	¿Existen mecanismos de evaluación de la calidad de las decisiones emitidas?					
16	¿Existen mecanismos de verificación del cumplimiento de metas institucionales?					
<b>SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN Y ASIGNACIÓN DE CASOS</b>						
17	¿La distribución de los casos ingresados a la fiscalía es aleatoria?					
18	¿La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de equidad numérica?					
19	¿La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de proporcionalidad?					
<b>SISTEMA DE TURNO</b>						
20	¿La distribución de los casos del turno fiscal es rotativa?					
21	¿La intervención del personal de la fiscalía es inmediata durante el turno fiscal?					

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
22	¿Se cuenta con disponibilidad inmediata del personal fiscal y administrativo para la atención del turno fiscal?					
23	¿Las coordinaciones entre integrantes del despacho fiscal son adecuadas durante el turno fiscal?					
24	¿Las coordinaciones con la policía son adecuadas durante el turno fiscal?					

**Muchas gracias por su colaboración**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, La Libertad, 2021"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación de instrumentos
- Cuestionarios

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
Juan Carlos David Rodríguez Muñoz  
DNI N° 42498309

*Recibí con gusto.*  
F. 06/06/22.  
*[Handwritten signature]*  
12:15 h.

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRABAJO REMOTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED




<b>DIMENSIÓN 2: Herramientas tecnológicas</b>												
Conectividad	Se cuenta en el lugar del trabajo remoto con un servicio de internet adecuado para la naturaleza de la función realizada						X	X	X	X	X	X
	Se cuenta en el lugar del trabajo remoto con una computadora (PC o laptop) adecuada para el trabajo que realiza						X	X	X	X	X	X
	Se cuenta con un equipo celular adecuado para el trabajo que realiza						X	X	X	X	X	X
	Se cuenta en el lugar del trabajo remoto con equipos como impresora, escáner o fotocopidora						X	X	X	X	X	X
Correo electrónico	Se cuenta con correo electrónico institucional						X	X	X	X	X	X
	Se cuenta en sus equipos informáticos particulares con herramientas de ofimática adecuadas para el trabajo que realiza						X	X	X	X	X	X
Aplicaciones	Se cuenta con acceso remoto a sistemas o bases de datos relacionados al trabajo que realiza						X	X	X	X	X	X
	Se cuenta con un nivel adecuado de manejo de herramientas informáticas para el trabajo que realiza						X	X	X	X	X	X
Habilidades y destrezas informáticas							X	X	X	X	X	X
<b>DIMENSIÓN 3: Canales de comunicación</b>												
Monitoreo de avance	Existen canales de comunicación adecuados para monitorear el avance del trabajo remoto						X	X	X	X	X	X
	Existen canales de comunicación adecuados para realizar consultas de trabajo						X	X	X	X	X	X
Atención de casos urgentes	Existen canales de comunicación adecuados para atender casos urgentes						X	X	X	X	X	X





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del trabajo remoto</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en trabajo remoto, en el 2021		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	LUZKELLY VICTORIA NUÑEZ ROMERO	<b>DNI N°</b>	46607194
<b>Título Profesional</b>	ABOGADA	<b>Celular</b>	952311654
<b>Dirección Domiciliaria</b>	URB. LIBERTAD MANZANA C LOTE 1 - TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL DESPACHO  
FISCAL**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)    B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL**

**TITULO DE LA TESIS: "Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, La Libertad, 2021"**


<b>VARIABLE: Gestión del despacho fiscal</b>																						
<b>DIMENSIÓN 1: Organización administrativa</b>																						
<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>					<b>CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO</b>						<b>OBSERVACIONES</b>									
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	<b>REDACCIÓN</b>		<b>PERTINENCIA</b>		<b>COHERENCIA</b>			<b>ADECUACIÓN</b>		<b>COMPRESIÓN</b>						
		1	2	3	4	5	A	B	A	B	A	B		A	B	A	B					
Jerarquía	Existe en la entidad una organización jerarquizada tanto en la labor fiscal como administrativa						X				X					X						
Trabajo corporativo	El trabajo se realiza en forma corporativa						X									X						
Personal fiscal	Existe personal fiscal en número suficiente para la atención de casos						X									X						
Personal administrativo	Existe personal administrativo en número suficiente para la atención de casos						X									X						



<b>DIMENSIÓN 3: Control y seguimiento</b>												
Control de atención de la carga procesal	Existen mecanismos de control de la atención de la carga procesal								X	X	X	X
Seguimiento de las diligencias realizadas	Existen mecanismos de seguimiento de las diligencias realizadas								X	X	X	X
Evaluación de la calidad de las decisiones emitidas	Existen mecanismos de evaluación de la calidad de las decisiones emitidas								X	X	X	X
Verificación del cumplimiento de metas	Existen mecanismos de verificación del cumplimiento de metas institucionales								X	X	X	X
<b>DIMENSIÓN 4: Sistema de distribución y asignación de casos</b>												
Distribución aleatoria	La distribución de los casos ingresados a la fiscalía es aleatoria								X	X	X	X
Equidad numérica	La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de equidad numérica								X	X	X	X
Proporcionalidad	La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de proporcionalidad								X	X	X	X
<b>DIMENSIÓN 5: Sistema de turno</b>												
Distribución del trabajo	La distribución de los casos del turno fiscal es rotativa								X	X	X	X
Intervención inmediata	La intervención de la fiscalía es inmediata durante el turno fiscal								X	X	X	X
Disponibilidad inmediata	Se cuenta con disponibilidad inmediata del personal fiscal y administrativo para la atención del turno fiscal								X	X	X	X



**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de gestión del despacho fiscal</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel del logro de la gestión del despacho fiscal</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en trabajo remoto, en el 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>LUZKELLY VICTORIA NÚÑEZ ROMERO</i>	<b>DNI N°</b>	<i>46607194</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>ABOGADA</i>	<b>Celular</b>	<i>952311654</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>URB LIBERTAD MZ C LOTE 1 - TRUJILLO</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): MEYSEE ODERAYS GALLO NUÑEZ .

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, La Libertad, 2021"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación de instrumentos
- Cuestionarios

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
Juan Carlos David Rodríguez Muñoz  
DNI N° 42498309

Recibido - Confirma -  
F: 06-06-22.  
Meysee Gallo Nuñez  
H: 9:00 am.

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRABAJO REMOTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED







**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del trabajo remoto</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en trabajo remoto, en el 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Maryse Oclarays Gallo Niño</i>	<b>DNI N°</b>	<i>45333221</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Abogada</i>	<b>Celular</b>	<i>975414694.</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Urbanización Conicorte M3 F3 Lot 22 Trujillo .</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Maestría en Gestión Pública</i>		
<b>FIRMA</b>	<i>Maryse Gallo.</i>	<b>Lugar y Fecha:</b>	

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL DESPACHO  
FISCAL**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)    B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL**

**TÍTULO DE LA TESIS: “Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, La Libertad, 2021”**

<b>VARIABLE: Gestión del despacho fiscal</b>																	
<b>DIMENSIÓN 1: Organización administrativa</b>																	
<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMs</b>	<b>OPCIONES DE RESPUESTA</b>					<b>CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO</b>						<b>OBSERVACIONES</b>				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	<b>REDACCIÓN</b>		<b>PERTINENCIA</b>		<b>COHERENCIA</b>			<b>ADECUACIÓN</b>		<b>COMPRESIÓN</b>	
							A	B	A	B	A	B		A	B	A	B
Jerarquía	Existe en la entidad una organización jerarquizada tanto en la labor fiscal como administrativa	1	2	3	4	5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Trabajo corporativo	El trabajo se realiza en forma corporativa						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Personal fiscal	Existe personal fiscal en número suficiente para la atención de casos						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Personal administrativo	Existe personal administrativo en número suficiente para la atención de casos						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	



**DIMENSIÓN 2: Funciones del personal**

Coordinación	Se realizan reuniones de coordinación entre los integrantes de los despachos fiscales								
Dirección	Se cuenta con la adecuada orientación de un jefe de equipo (de despacho o fiscalía) en el ejercicio de las funciones fiscales o administrativas								
Investigación y promoción de la acción penal	Existe un adecuado marco normativo para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos								
	Se cuenta con los recursos necesarios para el normal desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos								
	Durante la investigación se logra obtener la información adecuada para emitir pronunciamientos de fondo								
Apoyo administrativo	Existe apoyo policial adecuado para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos								
	El apoyo del personal administrativo resulta necesario para el desarrollo de las diligencias de investigación fiscal								
	Se cuenta con el apoyo de profesionales en especialidades distintas al derecho para el desarrollo del trabajo fiscal								





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de gestión del despacho fiscal</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel del logro de la gestión del despacho fiscal</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en trabajo remoto, en el 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Maryse Ocampo Gallo Niño</i>	<b>DNI N°</b>	<i>45333221</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Abogada.</i>	<b>Celular</b>	<i>975919694.</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Viburnuzurán Conicanto M2 F3 Lote 22 - Trujillo.</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Maestro en Gestión Pública.</i>		
<b>FIRMA</b>	<i>Maryse Ocampo Gallo.</i>	<b>Lugar y Fecha:</b>	

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Incidencia del trabajo remoto en la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción, La Libertad, 2021"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación de instrumentos
- Cuestionarios

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
**Juan Carlos David Rodríguez Muñoz**  
DNI N° 42498309

*Recibi Conforme*  


## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRABAJO REMOTO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED










**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del trabajo remoto</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de implementación del trabajo remoto en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en trabajo remoto, en el 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Felicitá Rubiana Rodríguez Canauza</i>	<b>DNI N°</b>	<i>17954627</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Contador Público</i>	<b>Celular</b>	<i>948930310</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Nz-B lote 10 rub. San Eloy Trujillo</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Maestría en Gestión Pública</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL DESPACHO  
FISCAL**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de identificar el nivel de logro de la gestión del despacho fiscal en la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en el 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)    B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED



DIMENSIÓN 2: Funciones del personal										
Coordinación	Se realizan reuniones de coordinación entre los integrantes de los despachos fiscales	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Se cuenta con la adecuada orientación de un jefe de equipo (de despacho o fiscalía) en el ejercicio de las funciones fiscales o administrativas	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Dirección	Existe un adecuado marco normativo para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Se cuenta con los recursos necesarios para el normal desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Investigación y promoción de la acción penal	Durante la investigación se logra obtener la información adecuada para emitir pronunciamientos de fondo	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Existe apoyo policial adecuado para el desarrollo de las labores de investigación de presuntos hechos delictivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Apoyo administrativo	El apoyo del personal administrativo resulta necesario para el desarrollo de las diligencias de investigación fiscal	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Se cuenta con el apoyo de profesionales en especialidades distintas al derecho para el desarrollo del trabajo fiscal	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<b>DIMENSIÓN 3: Control y seguimiento</b>												
Control de atención de la carga procesal	Existen mecanismos de control de la atención de la carga procesal								X	X	X	X
Seguimiento de las diligencias realizadas	Existen mecanismos de seguimiento de las diligencias realizadas								X	X	X	X
Evaluación de la calidad de las decisiones emitidas	Existen mecanismos de evaluación de la calidad de las decisiones emitidas								X	X	X	X
Verificación del cumplimiento de metas	Existen mecanismos de verificación del cumplimiento de metas institucionales								X	X	X	X
<b>DIMENSIÓN 4: Sistema de distribución y asignación de casos</b>												
Distribución aleatoria	La distribución de los casos ingresados a la fiscalía es aleatoria								X	X	X	X
Equidad numérica	La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de equidad numérica								X	X	X	X
Proporcionalidad	La asignación de los casos ingresados a la fiscalía atiende al criterio de proporcionalidad								X	X	X	X
<b>DIMENSIÓN 5: Sistema de turno</b>												
Distribución del trabajo	La distribución de los casos del turno fiscal es rotativa								X	X	X	X
Intervención inmediata	La intervención de la fiscalía es inmediata durante el turno fiscal								X	X	X	X
Disponibilidad inmediata	Se cuenta con disponibilidad inmediata del personal fiscal y administrativo para la atención del turno fiscal								X	X	X	X

Coordinaciones	Las coordinaciones entre integrantes del despacho fiscal son adecuadas durante el turno fiscal									
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    No aplicable []    [100] %

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Rodrigo Carrasco Palacios Rubiera*

DNI: *17954627*

Especialidad del validador: *Maestra en Gestión Pública*

*01* de *Julio* de 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma]*  
 .....  
**FIRMA DEL EXPERTO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de gestión del despacho fiscal</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel del logro de la gestión del despacho fiscal</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de La Libertad, en trabajo remoto, en el 2021</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Felicitia Rubiela Rodríguez Baraúza</i>	<b>DNI N°</b>	<i>17954627</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Contador Público</i>	<b>Celular</b>	<i>948991310</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Mz.B lote 10 urb. San Eloy Trujillo</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Maestría en Gestión Pública</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	



ÍTEM o PREGUNTAS - TRABAJO REMOTO

Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL
1	3	2	5	1	4	2	3	5	1	2	3	4	3	38
2	2	3	4	1	2	5	2	4	1	3	2	2	2	33
3	3	2	4	2	4	2	3	5	1	2	3	4	3	38
4	2	3	5	1	2	5	2	4	1	3	2	3	2	35
5	3	2	5	3	4	2	3	5	1	2	3	4	3	40
6	2	3	4	5	2	5	2	4	1	3	2	2	2	37
7	3	2	5	3	4	2	3	5	1	2	3	4	3	40
8	2	3	4	5	2	5	2	4	1	3	2	2	2	37
9	3	2	3	1	4	2	3	5	1	2	3	4	3	36
10	2	3	5	1	2	5	2	4	1	3	2	2	2	34
<b>VARIANZA</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>2.7</b>	<b>1.1</b>	<b>2.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.0</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.3</b>	<b>5.51</b>

K	13
$\sum S^2_i$	9.7
S <sup>2</sup> t	5.51

ALPHA DE CRONBACH

$\alpha$	0.83
----------	------



Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

## ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

**ÍTEM o PREGUNTAS - GESTIÓN DE DESPACHO FISCAL**

Individuo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL
1	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	70
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	40
3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	91
4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	93
5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
<b>VARIANZA</b>	<b>2.8</b>	<b>1.7</b>	<b>1.0</b>	<b>1.0</b>	<b>0.8</b>	<b>2.5</b>	<b>1.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.7</b>	<b>1.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>1.3</b>	<b>0.7</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>3.2</b>	<b>2.3</b>	<b>2.3</b>	<b>2.8</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>	<b>457.70</b>

<b>K</b>	<b>19</b>
<b>ΣS2i</b>	<b>31.6</b>
<b>S2t</b>	<b>457.70</b>

**ALPHA DE CRONBACH**

<b>α</b>	<b>0.98</b>
----------	-------------



**Interpretación:**

<b>0 - 0.2</b>	<b>Muy Baja</b>
<b>0.2 - 0.4</b>	<b>Baja</b>
<b>0.4 - 0.6</b>	<b>Regular</b>
<b>0.6 - 0.8</b>	<b>Aceptable</b>
<b>0.8 - 1</b>	<b>Elevada</b>

## ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "INCIDENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN LA GESTIÓN DEL DESPACHO FISCAL EN UNA FISCALÍA PROVINCIAL ESPECIALIZADA EN DELITOS DE CORRUPCIÓN, 2021", cuyo autor es RODRIGUEZ MUÑOZ JUAN CARLOS DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 03 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS <b>DNI:</b> 23854868 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5514-6707	Firmado electrónicamente por: EDWARDSAE el 16- 08-2022 20:11:45

Código documento Trilce: TRI - 0389117