



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el  
Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Cespedes Ladines, Esmeralda del Carmen (orcid.org/0000-0002-6023-3346)

**ASESORES:**

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

Mg. Ramírez Valladares, Cristhian Ovidio (orcid.org/0000-0002-6944-5652)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

PIURA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CARGA LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE UN DISTRITO REGIÓN PIURA, 2024", cuyo autor es CESPEDES LADINES ESMERALDA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABAD BAUTISTA LEONOR DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 26- 07-2024 09:11:31

Código documento Trilce: TRI - 0826515





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CESPEDES LADINES ESMERALDA DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CARGA LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE UN DISTRITO REGIÓN PIURA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ESMERALDA DEL CARMEN CESPEDES LADINES <b>DNI:</b> 75113894 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6023-3346	Firmado electrónicamente por: ECESPEDES LA el 21- 07-2024 17:51:06

Código documento Trilce: TRI - 0826514



### **Dedicatoria**

A Dios, por guiarme en cada paso, por darme fuerza para perseverar, por ser mi fuente de fortaleza y entendimiento en este logro académico.

A mis padres Juana Esmeralda Ladines Oviedo y Asunción Céspedes More, por ser mi inspiración y mi razón de ser.

## **Agradecimiento**

Agradezco profundamente Dios Jehová, a mi familia Céspedes Ladines porque gracias a ellos es posible la obtención del grado, a la Universidad César Vallejo y a mi asesora la doctora Leonor Abad Bautista, quien, a través de su enseñanza, me orientó en el desarrollo de mi investigación.

## Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	<b>iii</b>
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	14
III. RESULTADOS .....	21
IV. DISCUSIÓN.....	26
V.CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	37

## Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de confiabilidad .....	20
Tabla 2. Relación entre variable estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura .....	22

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Relación entre estrategias de desarrollo institucional y desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura .....	23
Gráfico 2. Relación de estrategias de desarrollo institucional y compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura .....	24
Gráfico 3. Relación de estrategias de desarrollo institucional y capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura .....	25
Gráfico 4. Relación de estrategias de desarrollo institucional y deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura .....	26

## Resumen

La presente tesis titulada “Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024”, la cual tuvo como objetivo analizar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. La línea de responsabilidad social universitaria de la presente investigación fue fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía así mismo su objetivo de desarrollo sostenible, alianza para el logro de objetivos. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básico, y diseño no experimental - transversal descriptivo. El instrumento aplicado fue el cuestionario a 80 asistentes del Ministerio Público. Se obtuvo como resultado principal que existe una relación inversa ( $Rho= 0,855$ ,  $p= 0,001$ ), entre la variable estrategias de desarrollo institucional y la carga laboral. Por lo que se pudo concluir que, a mayores estrategias de desarrollo institucional, menor será la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura.

**Palabras clave:** Estrategias, desarrollo institucional, carga laboral, Ministerio Público.

## **Abstract**

This thesis titled “Institutional development strategies and workload in the Public Ministry of a district, Piura region, 2024” , which aimed to analyze how institutional development strategies are related to the workload in the Public Ministry of a district. Piura region, 2024. The line of university social responsibility of this research was strengthening democracy, leadership and citizenship as well as its objective of sustainable development, alliance to achieve objectives. The methodology used was the quantitative approach, basic research type, and non-experimental - descriptive cross-sectional design. The instrument applied was the questionnaire to 80 assistants of the Public Ministry. The main result was that there is an inverse relationship ( $Rho= 0.855$ ,  $p= 0.001$ ) between the variable institutional development strategies and workload. Therefore, it could be concluded that, the greater the institutional development strategies, the lower the workload in the Public Ministry of a Piura region district.

**Keywords:** Strategies, institutional development, workload, Public Ministry.

## I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo institucional busca el equilibrio de las instituciones correspondientes a cada país. El desarrollo institucional es definido por la Universidad de Guadalajara como “el cambio planificado, sistematizado, mediante el cual se podrá coordinar y asumir responsabilidades por las instituciones acorde a la planificación y alcance de estas. Se debe tener en cuenta que las características esenciales del desarrollo institucional de ser “intencional, planificado y sistémico; de no llevarse de manera correcta la planificación del desarrollo institucional en un determinado sector, país, poderes ya sean legislativos, ejecutivos, este desarrollo fracasa, es por ello la importancia de este (Aragón, 2022).

El reconocimiento de la excesiva carga procesal en el Ministerio Público de Argentina, tiene como punto de principal que, en dicho país, los funcionarios públicos están dotados de autonomía restringida, por ende, se les limita sus funciones en cuanto a la resolución de casos, de acuerdo a la gravedad o urgencia; así también, se acopla la idea de que el desarrollo de las audiencias no mantiene un sistema uniforme en su realización, por ende, ocasiona la existencia de una excesiva carga laboral debido a que los procesos son pospuestos, se acumulan y no se resuelven en el plazo correspondiente (Rúas, 2019; Alliaud, 2020).

De igual manera en Chile, suscitó una problemática respecto a la celeridad en los procesos penales, pues, al implementarse el Código Procesal Penal, se obtuvieron críticas como resultado en cuando al sistema inquisitivo, teniendo como deficiencias la resolución tardía de los casos y la lentitud del desarrollo del proceso (Vera, 2020); bajo esa línea, el país boliviano, también encontró un problema en la carga laboral que surgía de la etapa de juzgamiento, debido a que, dentro del proceso penal ordinario, se preveía las dilaciones injustificadas e innecesarias que ocasionaba incomodidad a los operadores de justicia (Suárez, 2019).

El objetivo de desarrollo sostenible de la presente investigación es alianza para lograr objetivos, a través de la cual se recalca la importancia que existe en la cooperación entre los gobiernos, esto es, el sector privado y sociedad civil, con la finalidad de abordar los retos globales, conllevando a que sea factible el intercambio

de los conocimientos, así como la capacidad, tecnología y recursos, fomentando la innovación y garantizando una implementación más justa y sostenible de políticas y proyectos, atrayendo el financiamiento y promoviendo un desarrollo inclusivo y sostenible.

En cuanto al Perú, la excesiva carga laboral se ve reflejada con la incorporación del Código Procesal Penal, denotándose insuficiente voluntad por parte de los funcionarios públicos tales como los del Poder Ejecutivo, Ministerio Público, Juzgados; en tal sentido, en Lima Este se puso en marcha la reforma, donde se cotejó que los servidores públicos no cumplen con el perfil, había carencia de recursos, inadecuada infraestructura, tecnología y logística ocasionando fracaso de la implementación y generando más carga laboral (Díaz, 2020).

De igual forma, se puede indicar que, la excesiva carga laboral, se debe a factores de las autoridades en cuanto al sector relacionado a la justicia, incluyendo a la ciudadanía, puesto que no se han consensuado con la finalidad de comprometerse realizar los cambios que acarrea la implementación de la reforma del proceso penal que trae consigo un moderno modelo de justicia penal; asimismo debería efectuarse un consenso para la realización de las reformas constitucionales y legislativas, lo que conllevaría a contar con el presupuesto necesario, pues el nuevo sistema plantea que el proceso sea realizado en el menor tiempo posible, sea eficiente y dentro de los parámetros establecidos por Ley (Burgos, 2020).

Conforme a lo expuesto, la actual gestión administrativa del Ministerio Público de un distrito región Piura no está exento de la excesiva carga laboral, lo cual se debe ante la indebida gestión administrativa practicada, conllevando ello a un inadecuado desempeño por parte de los asistentes en función fiscal (Ruíz, 2022). En ese sentido, ante la inadecuada adopción de estrategias de desarrollo institucional, se influye en factores como el desempeño laboral, compromiso laboral, capacidad de trabajo y el deber funcional, lo que conlleva a que no haya una adecuada organización de la carga dentro de la entidad pública (Pacheco y Cabrera, 2020).

El problema general que abarca esta investigación es: ¿Cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024?, en cuanto a los problemas específicos se

consideran los siguientes: a) ¿Cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024?, b) ¿Cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024?, c) ¿Cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024? y d) ¿Cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024?.

En ese orden de ideas, esta investigación se justifica de manera teórica debido a que la misma ofrece un aporte cognitivo en el cual se relacionaran las variables de estrategias de desarrollo institucional y la carga laboral que se abordaran con respecto a la carga procesal laboral en el Ministerio Público, de igual manera este aporte se complementará con investigaciones previas, en ese sentido con el estudio que se realizará, se analizará, examinará y verificará la relación existente entre dichas variables, también se obtendrán conocimientos de como el Ministerio Público responde frente a estas situaciones, con lo cual se obtendrá un resultado con el que se logrará dar una solución con el propósito de disminuir, contrarrestar o suprimir dicha excesiva carga laboral que se vive dentro de los despachos fiscales. También de manera práctica se justifica debido al estado de necesidad que se requiere dentro del Ministerio Público de un distrito región Piura para reducir la carga laboral, por lo que, se desarrollaran aportes cognitivos sobre las estrategias más adecuadas que contribuyen a la reducción de dicha carga, las mismas que podrían ser implementadas por la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores como forma de reducir la sobrecarga laboral; y finalmente se justifica metodológicamente debido a que la presente investigación mantendrá un enfoque cuantitativo pues a través de dicho enfoque se logrará profundizar dentro de los juicios o perspectivas de las personas en cuanto a cómo se gestiona y como se busca la reducción de la excesiva carga. Se realizará una investigación de tipo descriptivo y el diseño será no experimental. En cuanto a la justificación social, la presente investigación tiene como propósito contribuir en el establecimiento de estrategias de desarrollo que garanticen una adecuada gestión en la reducción de la carga laboral del Ministerio Público, ello conlleva a un mejoramiento dentro de los servicios brindados y el alivio de las funciones desempeñadas por los asistentes.

Siendo así, se tiene el siguiente objetivo general: Analizar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Asimismo, como objetivos específicos se tienen los siguientes: a) Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024, b) Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024, c) Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024, d) Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.

Respecto a los antecedentes internacionales, de acuerdo con la investigación realizada por Rodríguez, Páez y Pando (2020), tuvo como objetivo valorar la estrategia de desarrollo llevada a cabo por el Municipio de San Cristóbal en Cuba. El enfoque de investigación fue cuantitativo, complementándose con el método deductivo - inductivo. El instrumento aplicado fue la encuesta y datos respecto a análisis estadísticos de la propia Municipalidad de San Cristóbal. Como resultado principal se obtuvo que, a través de una adecuada estrategia administrativa de desarrollo, hay un mayor crecimiento de productividad en las actividades administrativas. Asimismo, se concluyó que, la correcta implementación de estrategias de desarrollo involucra tanto el crecimiento de las organizaciones, instituciones y personas, por ende, coadyuva positivamente en la integración de herramientas.

De igual manera, en la investigación de Pacheco y Cabrera (2020), se tuvo como objetivo analizar los componentes de la estrategia de desarrollo institucional y los parámetros incorporados dentro de las entidades a nivel global en Cuba. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, centrándose al análisis de datos estadísticos sobre el crecimiento de productividad de diversas entidades. Como resultado principal, se obtuvo que, las entidades de manera significativa gestionan estrategias de desarrollo como las comunicaciones permanentes internas, la interpretación y adopción de valores, y la fomentación de la colaboración entre el personal que integra la entidad. Se concluyó que, las estrategias de desarrollo

institucional permiten el adecuado avance y gestión de las actividades realizadas, más importante, permite la comunicación para garantizar la competitividad, impulsar la motivación, incrementar la responsabilidad y trabajo en equipo, y generar un adecuado clima laboral.

En cuanto a la variable carga laboral, se tiene a la investigación realizada por Gómez, Granada y García (2021), la cual tuvo como objetivo determinar los factores que se asocian a la producción de sobrecarga laboral dentro del personal de enfermería en Cartagena - Colombia. El enfoque del estudio fue cuantitativo, bajo un diseño correlacional, desarrollándose el instrumento de la encuesta aplicado a 231 enfermeros y auxiliares. Como resultado principal se obtuvo que, los factores que conllevan al exceso de la carga laboral son la edad de las personas que desempeñan el cargo, las jornadas laborales que se extienden hasta fuera del horario y la elevada atención de personas por turno. Se concluyó que, los factores laborales, aunada a la excesiva carga laboral, puede ocasionar repercusiones en la salud de las personas o riesgos inherentes a las actividades profesionales que se llevan a cabo, no existiendo dentro de la administración, medidas de seguridad adecuadas.

En la investigación de Merino (2024), que tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre las estrategias de simplificación procesal y la carga laboral de los servidores públicos en una institución de Quito en el año 2023. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básico, siendo de nivel descriptivo y diseño no experimental y correlacional simple. La técnica empleada fue la encuesta aplicada a 270 servidores de la institución de Quito. Entre su resultado principal, se corroboró que, hay un coeficiente de correlación negativa (-0,214) entre las estrategias de simplificación procesal y la carga laboral. Su conclusión principal permitió determinar que, la existencia de una correlación negativa entre las estrategias de simplificación procesal con la carga laboral se debe a que su aplicación se viene dando de manera consecutiva por dos años, no teniendo una mayor actividad en los trámites realizados por los ciudadanos.

Asimismo, en la investigación de Garay (2022), tuvo como objetivo determinar la relación entre la estrategia del teletrabajo y la carga laboral de los servidores públicos en un Gobierno Autónomo Descentralizado de Ecuador, 2022. El enfoque de investigación fue cuantitativo, y con diseño no experimental. La técnica empleada fue

la encuesta aplicada a 51 servidores públicos. Entre el resultado principal se obtuvo que, existe una relación significativa entre la estrategia del teletrabajo y la carga laboral, siendo así que, el coeficiente de correlación de R de Pearson fue 0,715\*\* ( $p=0,12 < 0,05$ ). Como conclusión principal se tiene que, debido a la relación significativa y el coeficiente de correlación, ante la existencia de un perfeccionamiento de la estrategia del teletrabajo, se obtendrían resultados positivos en la carga laboral.

Respecto a los antecedentes nacionales, en cuanto a la variable estrategias de desarrollo institucional se tiene a la investigación realizada por Cruz (2024) en Pimentel - Chiclayo, la cual tuvo como objetivo demostrar que la elaboración de estrategias de desarrollo de competencias institucionales influye de manera positiva en los resultados laborales; dicha investigación tuvo un enfoque cualitativo, de tipo aplicada y con diseño experimental. Tuvo como muestra a 14 personas que trabajan a tiempo completo, además tuvo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como principales resultados se tiene que el 42.9% de los trabajadores a tiempo completo tienen un nivel ínfimo respecto al cumplimiento de metas de la institución en la que laboran. Como conclusión se tiene que fue posible evidenciar que un plan estratégico de las competencias laborales si perfeccionará el desempeño laboral, toda vez que en las dimensiones actitud, habilidad y conocimientos se evidencian incrementos de valor máximo, además del promedio y su desviación típica.

Por otro lado, se tiene a Pulido (2023), en su investigación, cuyo objetivo fue determinar las estrategias de desarrollo empleadas por las mujeres trabajadoras de las instituciones públicas como el Ministerio Público y Poder Judicial para lograr el cumplimiento de sus metas laborales en Lima. En dicha investigación se empleó un enfoque cuantitativo, tipo básica y con diseño no experimental. Respecto a la población se tomó en cuenta a mujeres que, con puestos de asistentes, fiscales y juez, de las cuales se consideró como muestra 3 mujeres por cada puesto laboral, a quienes se les aplicó una encuesta. Se concluyó que las mujeres que ocupan un puesto en las instituciones públicas como Ministerio Público Judicial desarrollan ciertas actitudes estratégicas a efectos de poder lidiar con los tiempos y cumplir con todas sus actividades diarias y a su vez evitar una acumulación de carga laboral; dicho plan de acción se caracteriza por ser personalizado y colectivo, pues plantean una red de apoyo, organización de tiempos y estrategias alternas.

En el estudio realizado por Ildefonso y Trujillo (2022), que tuvo por objetivo determinar cómo las estrategias de desarrollo influyen en el desarrollo social en Junín. El enfoque del estudio fue cuantitativo, bajo un tipo descriptivo correlacional, relacionándose con el método deductivo - estadístico. El instrumento aplicado fue la encuesta a 380 personas. Como resultado principal se obtuvo que, el Rho de Spearman determina que la adecuada estrategia de desarrollo si influye de manera significativa con el desarrollo social. Se concluyó que, a través de estrategias de desarrollo dentro de la región de Junín, se ha determinado el aumento de nivel en distintos aspectos como la calidad y equidad del sistema educativo, la gestión sostenible del ecosistema y el mejoramiento de la empleabilidad.

Asimismo, en la investigación de Barúa, Borda, Falcón y Panta (2021), que tuvo como objetivo conocer como a través de una adecuada estrategia corporativa de desarrollo se mejora el entorno de productividad dentro de una entidad. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptiva. El instrumento utilizado fue la encuesta aplicada a los administrados. Como resultado principal se obtuvo que, a través de la adecuada implementación de estrategias de desarrollo, se incrementa de manera significativa la producción dentro de una entidad. Como conclusión principal, se tiene que, la inadecuada implementación de estrategias desacelera progresivamente los resultados de productividad de una entidad, por lo que, a través de la correcta planificación de estrategias de desarrollo, se verifica una mayor proyección de crecimiento y una priorización de actividades.

En la investigación de Fernández (2022), que tuvo como objetivo determinar cómo se relacionaba la gestión ejercida dentro de un despacho fiscal y su incidencia con la carga procesal del Ministerio Público de Tarapoto. El enfoque del estudio fue cuantitativo, bajo un tipo básico, vinculándose al diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Obteniéndose como resultados que, el nivel de gestión ejecutado dentro de un despacho fiscal repercute en la carga procesal. Se concluyó que, existe relación significativa entre la gestión ejercida dentro de un despacho fiscal y la carga procesal dentro del Ministerio Público de Tarapoto, verificándose incluso en el coeficiente Rho de Spearman que, hay una correlación positiva muy alta (0,965), y, el p-valor  $\leq 0.01$  (0,000).

Respecto a los antecedentes locales, en cuanto a la variable estrategias de desarrollo, se tiene a Delgado (2022), que tuvo como objetivo determinar la relación entre la estrategia para el desempeño laboral y su influencia dentro de la carga procesal en una entidad pública de Piura, 2022. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, transversal y correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a 34 servidores públicos. Los principales resultados por medio del análisis estadístico de Rho de Spearman fueron  $r= 0,9818$  y  $p= 0,000$ . Entre su conclusión principal, se verifico la existencia de una relación significativa alta entre las estrategias para el desempeño laboral y la carga laboral, debido a la complejidad en sus características.

En la investigación de Bayona (2021), que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre las estrategias de calidad de los servidores y su influencia en la descarga procesal en la administración de justicia de la Sala Laboral de Sullana, 2018. La metodología de la investigación fue cuantitativa, de tipo básico, con diseño descriptivo correlacional y no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada 100 personas entre abogados, operadores jurídicos y ciudadanos. Entre los resultados principales, se tiene que, el 58% de los encuestados indican que el nivel de la descarga procesal es bueno, un 28% precisa que es regular, y un 14% indica que es deficiente. Entre la conclusión principal, se verificó la existencia de un 95% de confiabilidad entre la relación significativa de las estrategias de calidad de los servidores y la descarga procesal en la administración de justicia de la Sala Laboral de Sullana.

En la investigación de Quintana (2022), que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la deficiencia de las estrategias que generan el síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño de la carga laboral por parte de los servidores de la red asistencia de Piura, 2022. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental - transversal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a 50 servidores. Entre los resultados principales se tiene que, a través del procesamiento en el software SPSS versión 26, se verificó que la relación directa entre la deficiencia de estrategias que generan el síndrome de Burnout y el desempeño de la carga laboral. Su conclusión principal permite determinar que, existe relación significativa entre las deficiencias de

estrategias que generan el síndrome de Burnout y el desempeño de la carga laboral, ello influye dentro del desarrollo de las labores y se entrelaza con el nivel de estrés en dichas actividades.

En cuanto a la variable carga laboral, la investigación de Alameda (2022), que tuvo como objetivo principal determinar la correlación existente entre las estrategias usadas en la gestión administrativa y la sobrecarga laboral de los directivos de la Asociación de directores y subdirectores “ADYSS” en Sullana. El enfoque fue cuantitativo, con un diseño descriptivo y correlacional. La técnica empleada fue la encuesta, aplicada a 45 personas, entre las que se encuentran directores y subdirectores del ADYSS. Los resultados principales indican que, la relación entre las estrategias de gestión administrativa y la sobrecarga laboral están bajo un nivel regular con el 62,2%. Su conclusión principal fue la existencia de una correlación negativa alta ( $r= 0,897$  y sig. B= 0,000) entre las estrategias de gestión administrativa y la sobrecarga laboral, es decir que, debido a la falta de estrategias adecuadas, se produce una excesiva carga laboral, ello también guarda correlación con las dimensiones carga física, carga mental, presión del tiempo y organización.

En la investigación de Aguirre (2021), que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la estrategia de pausas activas y la productividad en la carga laboral de los funcionarios de una Municipalidad en Piura, 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo correlacional y nivel descriptivo. La técnica empleada fue la encuesta aplicada a 40 funcionarios de una Municipalidad de Piura. Entre los resultados principales se tiene que, existe un coeficiente de correlación (0,695\*\*) directo, positivo y moderado entre la estrategia de pausas activas y la productividad de la carga laboral. Entre las conclusiones principales se tiene que, las estrategias de pausas activas en la que están inmersas actividades físicas resultan significativas y útiles para lograr índices de productividad en la carga laboral elevados, ello además influye en la mengua del cansancio físico, reducción de estrés y rendimiento de actividades.

Además, entre las bases teóricas que comprenden la investigación, se tiene a la Teoría del Buen Gobierno y la Buena Administración, la cual hace alusión que, los derechos de los ciudadanos requieren de una adecuada atención por parte de la administración pública, es decir que, el Estado, por medio de las instituciones públicas,

debe velar por el debido respeto a hacia los asuntos generales y colectivos de las personas, todo ello se debe hacer por medio de decisiones optimas y gestiones positivas que aseguren los propósitos de los administrados (Spano, 2021).

De igual manera, se debe mencionar a la Teoría Organizacional, la cual, sostiene la idea que, la correcta gestión administrativa, sirve como herramienta para que se implementen de nuevas técnicas, nuevas expresiones de valores y nuevos preceptos institucionales, que conlleven a una mejor administración por parte de los sujetos que integran una entidad pública, en ese sentido, se da un mejoramiento en cuanto a sus roles y funciones desplegadas (Sánchez, citando a Harmon y Mayer, 2022).

En cuanto a las definiciones que comprenden el estudio, es necesario hacer alusión al término estrategias, el mismo que según Romero, Sánchez & Rincón (2020), consiste en un constante monitoreo de una situación o tema en concreto que posibilita un adecuado análisis y diagnóstico del entorno interno y externo, con finalidad de determinar tanto las debilidades y fortalezas. Asimismo, señalan que las estrategias construyen una ventaja competitiva diferenciadora que perdura en el tiempo.

Por su parte Alarcón, Salvador y Pérez (2020), señala que la estrategia da respuesta a la necesidad de determinada organización de ser competitiva, en virtud de la aparición de ciertos elementos de cambio que se presentan en el entorno, lo que hace necesario la adaptación y flexibilidad. En tanto, la estrategia permite identificar y trabajar en buscar de oportunidades beneficiosas, a fin de obtener ventajas a mediano y largo plazo.

Las estrategias que son manifestadas por la administración pública, responden a aspectos propios, para ello se incorporan elementos idóneos dentro la gestión pública, los mismos que se basan en: i) la base de redirigir las políticas a las prioridades, es decir, tener en cuenta la importancia y relevancia de cada uno de los puntos; ii) definir metas concretas por área, para de esa manera saber cuáles y de qué manera actuar acorde a las metas ya plasmadas en una determinada planificación, iii) se basa en la determinación a los responsables de los proyectos, es decir tener en cuenta quienes o que autoridad será quien responda por la correcta

aplicación de la planificación correspondiente, de esa manera actuar en base a una planificación y accionamiento correcto y concreto (Romero et al., 2022).

Suzanna y Mahnoud (2020), indica que, las estrategias de desarrollo tienen como eje central objetivos de desarrollo que tienen como propósito impulsar las diversas transformaciones dentro de las instituciones, para ello se requiere una planificación eficaz donde se garanticen prioridades como políticas de organización, esto tiene repercusiones positivas dentro de los organismos, ya que se permite una dirección adecuada en los procesos institucionales.

Se puede entender que las estrategias de desarrollo traen consigo un impacto positivo dentro de las distintas instituciones, más aún dentro del sistema de gestión, ya que permite la creación de programas, capacitación de personal, amplificación de elementos para contrarrestar problemáticas, y, a su vez, hojas de ruta beneficiosa (Bondarenko et al., 2021).

Asimismo, la elaboración de estrategias de desarrollo permite la participación de todos los individuos que conforman al organismo o institución, asimismo, para su elaboración y posterior implementación, toma en cuenta el análisis FODA a fin de priorizar las áreas institucionales que se encuentran más desfavorecidas, promoviendo el máximo de su potencial, y, aumentando las capacidades, independencia, productividad y bienestar de todos los trabajadores (Nurlina et al., 2023).

Uno de los aspectos con mayor relevancia que conlleva las estrategias de desarrollo, es la innovación de elementos dentro del sistema de gestión, es decir, elementos tecnológicos o acciones estratégicas que se enfocan netamente al desarrollo institucional, tales como el mejoramiento de la interacción entre los trabajadores, la cooperación entre las distintas áreas, la posibilidad del desarrollo innovador entre el personal, es decir, se genera una articulación política que fomenta la implementación de programas de innovación (Cario et al., 2023).

Cabe indicar que las estrategias de desarrollo tienen vinculación con la teoría de la agencia y la teoría socio – emocional, ya que, además de mejorar el sistema de gestión dentro de una institución, permite salvaguardar los intereses y bienestar de todos los trabajadores, es decir, no busca que estos se perjudiquen ante la

incorporación de un nuevo programa, esta adecuada composición entre gestión y bienestar humano, permite el crecimiento exponencial del área a la que iba enfocada la estrategia (Briano et al., 2023).

Según el autor Endara (2021), tanto la gestión pública como el desarrollo institucional que conlleva la misma se debe ir actualizando es decir, se debe ir modernizando, y debe ir aplicando ciertas bases o supuestos dentro de los cuales puedan hacer que la gestión pública se aplique de manera relevante y latente, se debe tener claro el planeamiento Estratégico, para de ese modo saber si se está avanzado de manera correcta con la planificación inicial, se debe contar con una gestión de procesos, para que con la misma se pueda materializar los avances obtenidos o los decrecimientos causados o planes mal aplicados, la importancia es tener un control y una correcta aplicación.

Por otro lado, se debe hacer alusión a la carga laboral, de acuerdo con Guerra, Viera y Beltrán (2020), para su reducción, se requiere de un mayor esfuerzo físico y mental de los trabajadores, esto principalmente debido a la consecuencia de la acumulación de actividades propias de sus funciones, lo que repercute en su rendimiento y se considera un factor de amplio riesgo en los resultados laborales. Precisa además que la excesiva carga laboral, puede alterar diversos factores, tales como el horario de trabajo, el estado físico y mental, dado que genera fatiga, altos niveles de estrés, entre otras consecuencias que puede generar el crecimiento de la empresa o entidad pública.

La carga laboral, a palabras de Rodríguez y Huapaya (2021), consiste en la generación de alta demanda laboral que recae sobre un individuo o el conjunto de ellos, esto conlleva a que sufran un desgaste de imposible recuperación o desgaste emocional, asimismo, la ausencia de una inadecuada respuesta a dicha carga laboral se debe a factores como la falta de conexión entre la persona y el centro de trabajo, el ambiente de hostilidad, y la reducción de apoyo.

La excesiva carga de trabajo dentro de las instituciones públicas, presenta un aumento desmedido, siendo que, el principal problema de ello radica en la ausencia de políticas que permitan la imposición de una medida eficaz y apropiada que contrarreste dicha carga de trabajo, por tanto, es indispensable que cada institución

realice un estudio autónomo de las incidencias laborales, el personal capacitado y el sistema de gestión empleado, para que forme una idea concreta sobre los puntos que más se deben enfocar para reducir esos excesos (Kosch et al., 2023).

El adecuado control para la desmedida carga laboral que pudiese existir, es una tarea difícil y complicada, ya que no se trata solo de incorporar medidas que se crea pueden resultar beneficiosas, sino, se requiere de un estudio donde se determine cuáles son los puntos negativos de la institución, las áreas con menor efecto progresivo, el impacto negativo hacia el personal administrativo ante el excesivo trabajo y la producción de ansiedad o mala salud que puede provocar, una vez delimitado ello, puede llevarse a cabo la implementación de estrategias que permita la adecuada organización y productividad bajo un margen plausible (Hendricks y Olayemi, 2024).

Para Bouhsaien y Azmani (2024), la desmedida carga de trabajo trae consigo el agotamiento laboral de los empleados, con ello se pone en riesgo el bienestar y el éxito organizacional, en ese sentido, se requiere de un sistema de gestión adecuado, que, además de fortalecer la estructura de organización y distribución de tareas, también mejore el rendimiento de los trabajadores, permita el avance de objetivos institucionales y garantice la protección mental del personal.

Desde otra perspectiva, Kummar y Bhardwaj (2024), indican que la prevalencia del aumento de la carga de trabajo se debe a que las instituciones no realizan una adecuada evaluación del trabajo pendiente, el personal que debe hacerse cargo, y, el procedimiento para su descargo, en palabras sencillas, son pocas las instituciones que tienen permiten una relación entre el personal de trabajo y la labor designada.

Bajo esa misma línea, Prabadevi y Subramanian (2023), señalan que, la motivación, las estrategias y la implementación de programas adecuadas, van de la mano con la reducción de la carga laboral que se pueda generar dentro de una institución u organismo, en resumen, la organización pertinente conlleva al mejoramiento de las condiciones laborales, lo cual impulsa el trabajo que es desarrollado por el personal, a mayor impulso y mayor motivación, mayor será la productividad, y más aún, sin generar ningún perjuicio o efecto negativo.

Según Moreno (2021), ante la inadecuada distribución y planificación que hay sobre la carga de trabajo, se produce uno de los factores riesgo psicosocial de mayor complejidad, pues los trabajadores se ven inmersos a sobrecargas de actividades por un tiempo prolongado, repercutiendo en el desempeño y generando a su vez, tensión y agotamiento profesional. Por lo tanto, se requiere de una evaluación respecto a las actividades laborales, del tiempo y esfuerzo que estas requieren para su desarrollo, a fin de establecer un plan de acción que permita su cumplimiento sin afectar la estabilidad emocional y física de los trabajadores.

Aunado a lo mencionado, se puede indicar que, otro factor que conlleva a la ausencia de una distribución o falta de aptitud por parte de los trabajadores, es satisfacción laboral, es decir, la satisfacción de estos en el lugar laboral, dicha satisfacción que debería producirse, es definida por Martínez y Álvarez (2021), como un agente que motiva a las personas a actuar de una mejor manera y que genera una actitud positiva que refleja resultados satisfactorios tanto para el trabajador como para a empresa o entidad para la que labora. Por ende, la satisfacción laboral representa un elemento relevante en el desempeño de las funciones propias del cargo, puesto que los servidores adoptan de manera diferente su ambiente de trabajo.

En cuanto a la hipótesis, se formula como hipótesis general: Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Asimismo, en cuanto a las hipótesis específicas tenemos: a) Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024, b) Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024, c) Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024, d) Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.

## II. METODOLOGÍA

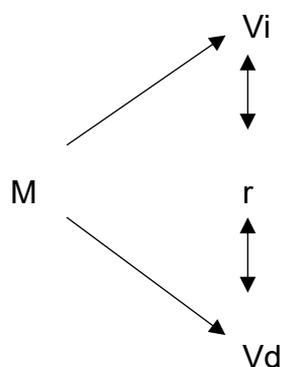
**Tipo, enfoque y diseño de investigación:** La presente investigación tuvo como base el manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 2018, ante lo mencionado esta investigación es de tipo básico, debido a que la misma tiene como punto de origen los resultados obtenidos, a partir de eso, se generan y promueven puntos y perspectivas novedosas que van en torno a las enseñanzas que se adquieren. Es por ello por lo que, dichos conocimientos de los que se hace referencias son las estrategias de desarrollo institucional para reducir la excesiva carga laboral en el Ministerio Público de un distrito de la región Piura.

Asimismo, el enfoque de la presente investigación es cuantitativo, debido a que, a través de esta, se generó la identificación de relaciones causales entre las variables, las cuales se encuentren inmersas en el presente estudio, por ende, la medición y descripción que se realizó tomó en cuenta aspectos como la objetividad, deducción y suficiencia probatoria que no admite error inclusive en la interpretación que pudiese darse (Muñoz y Solís, 2021).

Con respecto al diseño de investigación, esta ha sido no experimental - transversal descriptivo. Es decir, fue no experimental porque no se realizó la manipulación de variables, asimismo, es descriptivo, porque la aplicación del análisis de la investigación se estableció sobre un punto o espacio en particular y bajo un tiempo en específico. Se graficó de la siguiente manera:

*Figura 1.*

Esquema



**Dónde:**

**M** = Muestra

**Vi** = Estrategias de desarrollo institucional

**Vd** = Carga laboral

**r** = relación entre las variables de estudio

**Variables:** Esta investigación consta de dos variables la primera es la variable independiente denominada estrategia de desarrollo institucional, la cual es definida como aquella que da respuesta a la necesidad de determinada organización de ser competitiva, en virtud de la aparición de ciertos elementos de cambio que se presentan en el entorno, lo que hace necesario la adaptación y flexibilidad (Alarcón et al., 2020). Esta variable consta de dos dimensiones: 1) Asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad y, 2) Contratación de personal administrativo, asimismo contará con 6 indicadores.

Para la variable independiente denominada estrategias de desarrollo institucional se tendrá los siguientes indicadores: En cuando a la dimensión de asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad, este tiene como indicadores a la celeridad en los procesos y mayor productividad, y, en cuanto a la dimensión de contratación de personal administrativo, esta tiene como indicadores a la resolución de los casos dentro del plazo, reducción de la carga laboral, cumplimiento de los plazos y eficiente atención al usuario.

En cuanto a la segunda variable dependiente denominada carga laboral, esta consiste en la generación de alta demanda laboral que recae sobre un individuo o el conjunto de ellos, esto conlleva a que sufran un desgaste de imposible recuperación o desgaste emocional, asimismo, la ausencia de una inadecuada respuesta a dicha carga laboral se debe a factores como la falta de conexión entre la persona y el centro de trabajo, el ambiente de hostilidad, y la reducción de apoyo (Rodríguez y Huapaya, 2021).

La variable carga laboral, se medirá dimensionándola en 4 dimensiones: 1) Desempeño laboral; 2) Compromiso laboral; 3) Capacidad de trabajo, y 4) Deber funcional, asimismo, contará con 9 indicadores.

La variable dependiente carga laboral, tendrá los siguientes indicadores: Para la dimensión de desempeño laboral, los indicadores de estrés laboral e impacto en la salud física, asimismo en la dimensión de compromiso laboral se presentó el indicador de productividad y desempeño, aunado a ello, en la dimensión de capacidad de trabajo, se presentó los indicadores de capacidad física, capacidad mental y ejecución de tareas, y, finalmente, en la dimensión de deber funcional se obtuvo como indicadores rectitud y la satisfacción de intereses.

La escala de medición que se consideró es ordinal, debido a que, por medio de esta, se llevará a cabo una adecuada identificación y descripción de cada una de las variables, asimismo, presenta como ventajas la facilidad de realizar comparaciones sobre los datos generados y su respectiva forma de agrupación (Tetitla, 2021).

**Población y muestra:** La población, es un aspecto fundamental y esencial para una investigación, ya que en esta se encuentran los elementos accesibles o unidades de análisis que corresponden al ámbito especial donde se desarrolla el estudio, es decir, elementos que comparten características similares y son objeto del estudio (Vizcaíno et al., 2023). En el presente caso, la población corresponde a 100 asistentes del Ministerio Público de un distrito región Piura, sin embargo, a fin de poder determinar con exactitud la muestra representativa, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

En cuanto a los criterios de inclusión se tomó en cuenta a los asistentes que tengan el cargo de función fiscal en el Ministerio Público de un distrito región Piura, asistentes que tengan el cargo de función administrativa en el Ministerio Público de un distrito región Piura y asistentes que lleven ejerciendo función de 03 años a más en el Ministerio Público de un distrito región Piura.

En ese orden de ideas y para los criterios de exclusión, se tomó en cuenta a los asistentes que no tengan el cargo de función fiscal en el Ministerio Público de un distrito región Piura, asistentes que no tengan el cargo de función administrativa en el Ministerio Público de un distrito región Piura y asistentes que no lleven ejerciendo función de 03 años a más en el Ministerio Público de un distrito región Piura.

La selección de la muestra representativa se dio por medio de la aplicación de la fórmula correspondiente, siendo que en este caso son 80 asistentes del Ministerio Público de un distrito región Piura.

La importancia del muestreo es que permitirá que por medio de la aplicación de la fórmula, se obtenga una muestra finita de la población (asistentes del Ministerio Público de un distrito región Piura), en este caso, la selección de los sujetos es de 80 asistentes, a los cuales se les aplicó el instrumento correspondiente y se obtuvieron los resultados.

Respecto a las unidades de análisis sobre la población, comprende a 80 asistentes del Ministerio Público de un distrito región Piura.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Respecto a la técnica que se utilizó fue la encuesta, la misma que posibilita que se logre mayor cantidad de opiniones, puntos de vista o posiciones concernientes al tema; además, se facilita la tabulación, inferencia y conversión respectiva de los datos obtenidos. Por otra parte, el instrumento que va de la mano con la técnica antes mencionada es el cuestionario que comprende una serie de preguntas, el mismo que comprende un carácter de tipo metodológico de abstracción teórica, que permite a los encuestados responder en base a sus conocimientos (Useche et al., 2023).

En la presente investigación se contó con dos cuestionarios, en el primero se desarrollaron 12 preguntas en torno a la variable estrategias de desarrollo institucional y en el segundo instrumento fueron 18 preguntas en torno a la variable carga laboral, siendo aplicados a asistentes administrativos y en función fiscal, marcando ellos la opción que consideraron pertinente.

Cabe indicar, que para que el instrumento señalado obtenga validez, se requirió ser sometido a una valoración de expertos, con la finalidad de que se direcciona conforme a las dimensiones que se plantea en la presente investigación, de tal forma que en cuanto a la confiabilidad, esta se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, el cual permite corroborar tanto la confiabilidad como la similitud respecto a las respuestas de los participantes, siendo así, en la variable de estrategias de desarrollo institucional se obtuvo como coeficiente 0,814 y 12 números de elementos

y para la variable de carga laboral se obtuvo como coeficiente 0,803 y 18 número de elementos.

La investigación a realizar debe especificar la serie de pasos que ha seguido dentro del proceso de obtención de información, formulación del problema, asentamiento de bases metodológicas, elaboración, validez y aplicación de instrumentos, y la elaboración de conclusiones y recomendaciones, estableciéndose un orden fehaciente (Inguillay et al., 2020).

El primer paso que se ha seguido es la observación y planteamiento de la realidad problemática, ciñéndose que esto suscita debido a la ausencia de estrategias de desarrollo institucional dentro del Ministerio Público de un distrito región Piura, lo que repercute dentro de la carga laboral existente en dicho órgano, siendo que después se realizó la búsqueda de información de datos teóricos sobre el fenómeno delimitado, dichas fuentes de información, conforme a lo establecido por el Vicerrectorado de la Universidad César Vallejo, debe ser de artículos de revistas indexadas, tesis de repositorios nacionales e internacionales, y libros, para posteriormente obtener el asentamiento de las bases metodológicas, donde se señala el enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación, así como las variables y dimensiones que comprendieron el estudio lo cual permitió la elaboración y estructuración del instrumento, que en este caso es el cuestionario dirigido a los asistentes administrativos y en función fiscal del Ministerio Público de un distrito región Piura, dicho instrumento se validó para su posterior aplicación, desarrollándose así 12 preguntas en torno a la variable estrategias de desarrollo institucional y 18 preguntas en torno a la variable carga laboral. Cabe acotar que se obtuvo el procesamiento de los resultados por medio del software IBM SPSS, en su versión 27, el cual determinará la confiabilidad de la aplicación del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach, donde se verificó un 0,814 en la variable estrategias de desarrollo institucional; y, de la variable carga laboral, el coeficiente de confiabilidad es de 0,803, finalmente, se llevó a cabo la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, las cuales se ciñeron a los objetivos tanto general como específicos que se hayan planteado.

**Método de análisis de datos:** Resulto necesario para el análisis de los datos, el empleo del software estadístico IBM SPSS versión 27, el mismo que se reflejó en gráficos y tablas correspondientes a las encuestas que son aplicadas a los asistentes administrativos y asistentes en función fiscal de un distrito región Piura.

**Aspectos éticos:** La presente investigación se desarrolló basándose en una realidad problemática que se centra en las estrategias de desarrollo institucional y la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura; se resalta que dicha información es respaldada con diferentes fuentes de información bibliográfica confiable, obtenidas del internet, además de libros, artículos revistas jurídicas, precisando que ha realizado el citado en APA 7ma edición de los textos extraídos de dichas fuentes. Por otro lado, se ha seguido los lineamientos de CONCYTEC, y, además, la normativa del Vicerrectorado de la Universidad César Vallejo. Por lo tanto, se ha respetado los derechos intelectuales de los autores.

Con respecto a lo antes mencionado, se tiene como principios éticos a la Autonomía, a través de la cual fue factible que los participantes respondieran las interrogantes planteadas de forma libre, asimismo y con intervención del principio de la justicia, se brindó un buen trato a las personas y se les respetó sus derechos y orientaciones éticas, para lo cual, con el principio de beneficencia se buscó generar beneficios y/o ventaja alguna para la entidad por medio del análisis de la problemática y entrega de recomendaciones para su mejora competitiva, y finalmente el principio ético de no maleficencia, debido a que no se buscó generar perjuicio a la entidad o cualquiera de los elementos involucrados.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre variable estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura.*

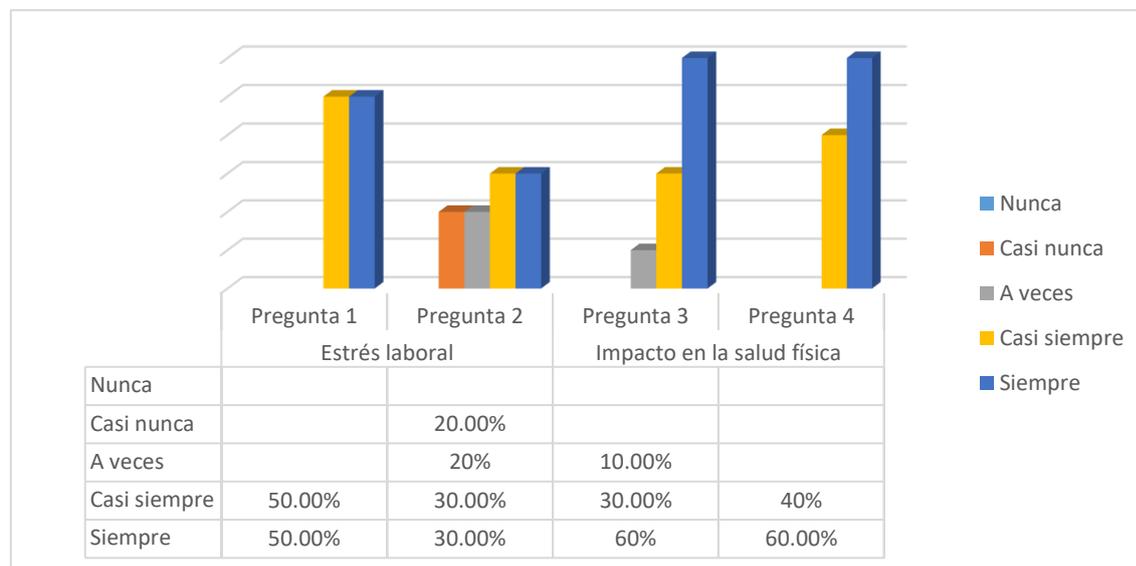
		Estrategias de desarrollo institucional	Carga laboral
Rho de Spearman	Estrategias de desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	-,855
		N	80
Carga laboral		Coeficiente de correlación	-,855
		Sig. (bilateral)	-,001
		N	80

**Interpretación:** La presente tabla, presenta un análisis de correlación entre la variable estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una relación inversa ( $Rho= 0,855$ ,  $p= 0,001$ ), lo que indica que, a mayores estrategias de desarrollo institucional, menor será la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura.

**H:** *Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.*

### Gráfico 1.

*Relación entre estrategias de desarrollo institucional y desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura.*

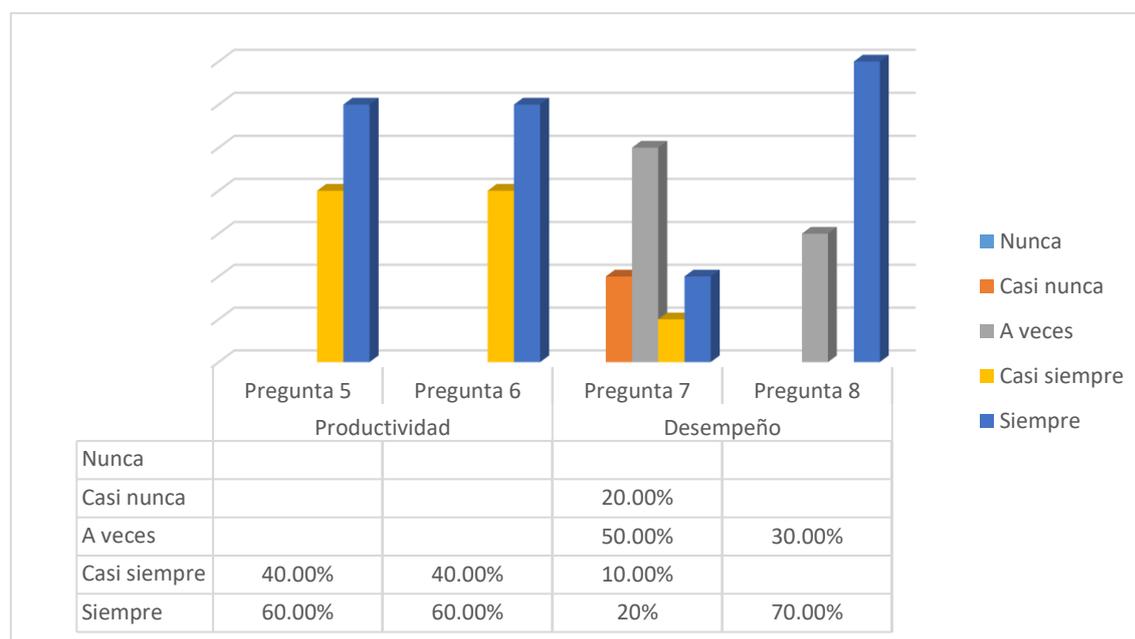


**Interpretación:** Conforme se aprecia en el gráfico 1, la relación entre las estrategias de desarrollo institucional y desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura; de los 80 asistentes encuestados, se puede verificar que, sobre el estrés laboral, un 50% considera que la implementación de estrategias de desarrollo institucional siempre coadyuva en el desempeño laboral del personal administrativo, asimismo, un 30% indica que las adecuadas estrategias para el personal administrativo siempre reduce el estrés producido por sus labores. Del mismo modo, sobre el impacto de la salud física en los asistentes, un 60% considera que, la reducción de la carga laboral siempre tiene efectos positivos en la salud física del personal administrativo, así también, un 60% considera que, el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales siempre aumenta el riesgo de los malestares físicos en el personal administrativo.

**H:** *Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.*

## Gráfico 2.

*Relación de estrategias de desarrollo institucional y compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura.*

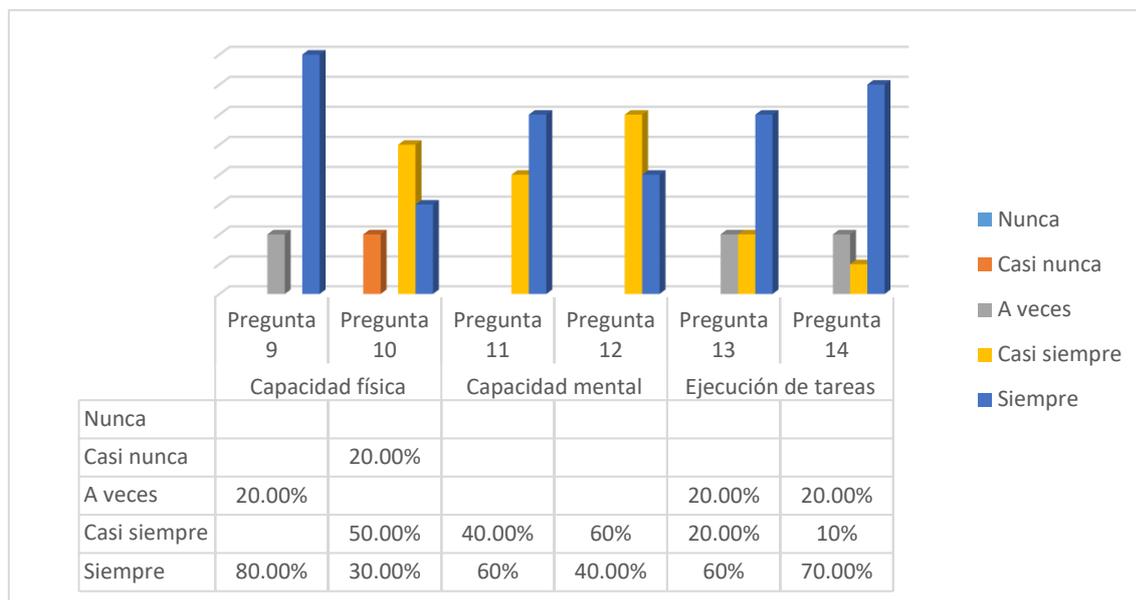


**Interpretación:** Conforme se aprecia en el gráfico 2, la relación entre las estrategias de desarrollo institucional y el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura; de los 80 asistentes encuestados, se puede verificar que, sobre la productividad, un 60% considera que, la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público siempre coadyuva en el compromiso laboral asumido por personal administrativo, asimismo, un 60% indica que, a través del compromiso laboral siempre aumenta la productividad en la solución de casos en el Ministerio Público. Del mismo modo, sobre el desempeño, un 50% considera que, a veces la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a la forma de organización que es estructurada por el propio Ministerio Público, así también, un 70% indica que, el nivel organizacional para el personal administrativo siempre permite una mayor agilidad dentro de los procesos y trámites que son desarrollados dentro del despacho fiscal.

**H:** *Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.*

### Gráfico 3.

*Relación de estrategias de desarrollo institucional y capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura.*

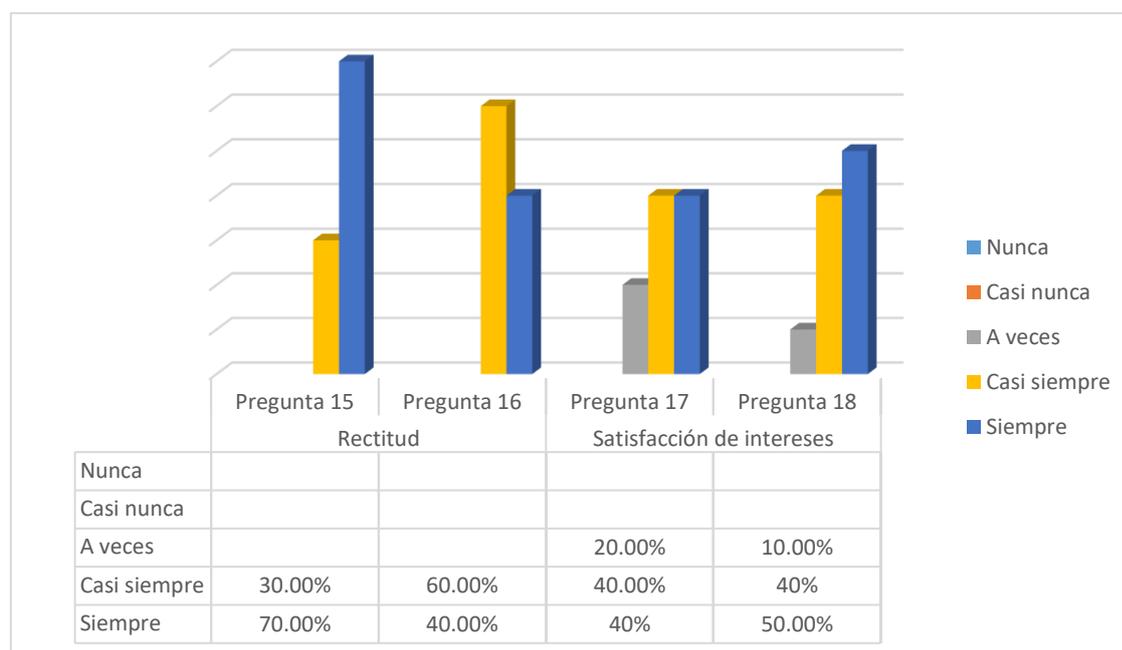


**Interpretación:** Conforme se aprecia en el gráfico 3, la relación entre las estrategias de desarrollo institucional y la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura; de los 80 asistentes encuestados, sobre la capacidad física, un 80% considera que, la implementación de estrategias de desarrollo institucional siempre permite el aumento de la capacidad de trabajo, asimismo, un 50% precisa que, casi siempre la adecuada distribución de labores permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal. Del mismo, sobre la capacidad mental, un 60% considera que, la reducción de carga laboral siempre permite un alivio en la capacidad mental, así también, un 60% señala que, casi siempre el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla produce un menoscabo en la salud mental. Con respecto a la ejecución de tareas, un 60% considera que, la adecuada organización siempre conlleva al desarrollo pertinente de la ejecución de tareas; concordante con ello, un 70% indica que, la identificación de las capacidades del personal administrativo siempre permite la correcta gestión en las labores y reducción de carga laboral.

**H:** *Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.*

#### Gráfico 4.

*Relación de estrategias de desarrollo institucional y deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura.*



**Interpretación:** Conforme se aprecia en el gráfico 4, se verifica que, entre la relación de estrategias de desarrollo institucional y el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, de los 80 asistentes encuestados, sobre la rectitud, un 70% considera que, la implementación de estrategias de desarrollo siempre coadyuva de manera positiva en los deberes funcionales ejercidos por personal administrativo, asimismo, un 60% indica que, casi siempre la adecuada organización del personal administrativo permite una mayor rectitud dentro de las funciones ejercidas. Del mismo modo, en cuanto a la satisfacción de intereses, un 40% considera que, la reducción de la carga laboral siempre conlleva a la satisfacción positiva de intereses por parte del personal administrativo, así también, un 50% precisa que, el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo siempre coadyuva en el mejoramiento de las necesidades de atención que es dada a los ciudadanos en el Ministerio Público.

**H:** *Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.*

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general: Analizar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. La teoría que se relaciona vincula con este es la Teoría del Buen Gobierno y la Buena Administración, la misma que es sostenida por Spano (2021), esta consiste en que los derechos de los ciudadanos requieren de una adecuada atención por parte de la administración pública, es decir que, el Estado, por medio de las instituciones públicas, debe velar por el debido respeto a hacia los asuntos generales y colectivos de las personas. Esto se ha verificado en la Tabla 1, donde a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una relación inversa ( $Rho= 0,855$ ,  $p= 0,001$ ), lo que indica que, a mayores estrategias de desarrollo institucional, menor será la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura. Lo señalado coincide con lo señalado en la investigación de Rodríguez, Páez y Pando (2020), quien verificó por medio de sus resultados que, a través de una adecuada estrategia administrativa de desarrollo, hay un mayor crecimiento de productividad en las actividades administrativas, pudiendo concluir que, la correcta implementación de estrategias de desarrollo involucra tanto el crecimiento de las organizaciones, instituciones y personas, por ende, coadyuva positivamente en la integración de herramientas. Asimismo, esto coincide con la investigación de Cruz (2024), quien concluyó que, por medio de un plan estratégico de las competencias laborales si se perfecciona el desempeño laboral, toda vez que en las dimensiones actitud, habilidad y conocimientos se evidencian incrementos de valor máximo, además del promedio y su desviación típica.

Ante lo mencionado, se demuestra la hipótesis general: Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Es así que, coincide con lo manifestado por Delgado (2022), quien verificó la existencia de una relación significativa alta entre las estrategias para el desempeño laboral y la carga laboral, debido a la complejidad en sus características.

Respecto al primer objetivo específico: Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. La misma que se relaciona con la Teoría del Buen Gobierno y la Buena Administración, manifestada por Spano (2021), la cual se rige tiene por importancia el control y manejo de decisiones optimas y gestiones positivas que aseguren los propósitos de los administrados. Esto se ha verificado en el gráfico 1, donde se aprecia sobre el indicador estrés laboral que, un 50% considera que la implementación de estrategias de desarrollo institucional siempre coadyuva en el desempeño laboral del personal administrativo, asimismo, un 30% indica que las adecuadas estrategias para el personal administrativo siempre reducen el estrés producido por sus labores. Del mismo modo, sobre el indicador impacto de la salud física en los asistentes, un 60% considera que, la reducción de la carga laboral siempre tiene efectos positivos en la salud física del personal administrativo, así también, un 60% considera que, el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales siempre aumenta el riesgo de los malestares físicos en el personal administrativo. Lo señalado coincide con la investigación de Pacheco y Cabrera (2020), donde se verificó que, las entidades de manera significativa gestionan estrategias de desarrollo como las comunicaciones permanentes internas, la interpretación y adopción de valores, y la fomentación de la colaboración entre el personal que integra la entidad, concluyendo así que, las estrategias de desarrollo institucional permiten el adecuado avance y gestión de las actividades realizadas, más importante, permite la comunicación para garantizar la competitividad, impulsar la motivación, incrementar la responsabilidad y trabajo en equipo, y generar un adecuado clima laboral. Asimismo, coincide con la investigación de Gómez, Granada y García (2021), los cuales concluyen que, los factores laborales, aunada a la excesiva carga laboral, puede ocasionar repercusiones en la salud de las personas o riesgos inherentes a las actividades profesionales que se llevan a cabo, no existiendo dentro de la administración, medidas de seguridad adecuadas.

Ante lo mencionado, se demostró la primera hipótesis específica: Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta coincide con lo manifestado por Bayona (2021), quien pudo concluir que, se verificó la existencia de un 95% de confiabilidad entre la relación significativa de las estrategias de calidad de

los servidores y la descarga procesal en la administración de justicia de la Sala Laboral de Sullana.

En cuanto al segundo objetivo específico: Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta guarda relación con la Teoría Organizacional, sostenida por Harmon y Mayer (2022), siendo su importancia manifestada en la idea de la correcta gestión administrativa, sirviendo ello como herramienta para que se implementen de nuevas técnicas, nuevas expresiones de valores y nuevos preceptos institucionales que aumenten el compromiso laboral en todas las gestiones desplegadas. Esto se ha verificado en el gráfico 2, donde se aprecia sobre el indicador productividad, un 60% considera que, la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público siempre coadyuva en el compromiso laboral asumido por personal administrativo, asimismo, un 60% indica que, a través del compromiso laboral siempre aumenta la productividad en la solución de casos en el Ministerio Público. Del mismo modo, sobre el indicador desempeño, un 50% considera que, a veces la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a la forma de organización que es estructurada por el propio Ministerio Público, así también, un 70% indica que, el nivel organizacional para el personal administrativo siempre permite una mayor agilidad dentro de los procesos y trámites que son desarrollados dentro del despacho fiscal. Lo señalado coincide con la investigación de Pulido (2023), quien concluyó, que las mujeres que ocupan un puesto en las instituciones públicas como Ministerio Público Judicial desarrollan ciertas actitudes estratégicas a efectos de poder lidiar con los tiempos y cumplir con todas sus actividades diarias y a su vez evitar una acumulación de carga laboral; dicho plan de acción se caracteriza por ser personalizado y colectivo, pues plantean una red de apoyo, organización de tiempos y estrategias alternas.

Ante lo mencionado, se demostró la segunda hipótesis específica: Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta coincide con lo manifestado por Quintana (2022), quien concluyó que, existe relación significativa entre las deficiencias de estrategias que generan el síndrome de Burnout y el

desempeño de la carga laboral, ello influye dentro del desarrollo de las labores y se entrelaza con el nivel de estrés en dichas actividades.

Respecto al tercer objetivo específico: Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024; esta se vincula con la Teoría Organizacional de Harmon y Mayer (2022), debido a que esta conlleva a una mejor administración por parte de los sujetos que integran una entidad pública, en ese sentido, se da un mejoramiento en cuanto a sus roles y funciones desplegadas, optimizando así distintos factores propios de las funciones institucionales. Esto se ha verificado en el gráfico 3, donde se aprecia sobre el indicador capacidad física, un 80% considera que, la implementación de estrategias de desarrollo institucional siempre permite el aumento de la capacidad de trabajo, asimismo, un 50% precisa que, casi siempre la adecuada distribución de labores permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal. Del mismo, sobre el indicador capacidad mental, un 60% considera que, la reducción de carga laboral siempre permite un alivio en la capacidad mental, así también, un 60% señala que, casi siempre el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla produce un menoscabo en la salud mental. Con respecto al indicador ejecución de tareas, un 60% considera que, la adecuada organización siempre conlleva al desarrollo pertinente de la ejecución de tareas; concordante con ello, un 70% indica que, la identificación de las capacidades del personal administrativo siempre permite la correcta gestión en las labores y reducción de carga laboral. Lo precisado coincide con la investigación de Merino (2024), donde concluyó la existencia de una correlación negativa entre las estrategias de simplificación procesal con la carga laboral, ello debido a que su aplicación se viene dando de manera consecutiva por dos años, no teniendo una mayor actividad en los trámites realizados por los ciudadanos. Del mismo modo, coincide con la investigación de Barúa, Borda, Falcón y Panta (2021), quien tuvo como resultado principal que, a través de la adecuada implementación de estrategias de desarrollo, se incrementa de manera significativa la producción dentro de una entidad, por ende, concluyó que, la inadecuada implementación de estrategias desacelera progresivamente los resultados de productividad de una entidad, por lo que, a través de la correcta planificación de estrategias de desarrollo, se verifica una mayor proyección de crecimiento y una priorización de actividades.

Ante lo mencionado, se demostró la tercera hipótesis específica: Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta coincide con lo manifestado por Alameda (2022), quien concluyó que, debido a la falta de estrategias adecuadas, se produce una excesiva carga laboral, relacionándose y repercutiendo en otros aspectos como la carga física, carga mental, presión del tiempo y organización.

Respecto al cuarto objetivo específico: Determinar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta se vincula con la Teoría Organizacional de Harmon y Mayer (2022), debido a que, por medio de esta, se sostiene la idea de mejoramiento dentro de la administración pública, haciendo así que se puedan implementarse criterios de organización que optimicen los roles de las personas que integran a la entidad, cumpliendo a cabalidad cada una de sus funciones. Esto se ha verificado en el gráfico 4, donde se aprecia sobre el indicador rectitud, un 70% considera que, la implementación de estrategias de desarrollo siempre coadyuva de manera positiva en los deberes funcionales ejercidos por personal administrativo, asimismo, un 60% indica que, casi siempre la adecuada organización del personal administrativo permite una mayor rectitud dentro de las funciones ejercidas. Del mismo modo, sobre el indicador satisfacción de intereses, un 40% considera que, la reducción de la carga laboral siempre conlleva a la satisfacción positiva de intereses por parte del personal administrativo, así también, un 50% precisa que, el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo siempre coadyuva en el mejoramiento de las necesidades de atención que es dada a los ciudadanos en el Ministerio Público. Lo precisado coincide con la investigación de Garay (2022), quien corrobora la existencia de una relación significativa entre la estrategia del teletrabajo y la carga laboral, siendo así que, el coeficiente de correlación de R de Pearson fue 0,715\*\* ( $p= 0,12 < 0,05$ ). Como conclusión principal se tiene que, debido a la relación significativa y el coeficiente de correlación, ante la existencia de un perfeccionamiento de la estrategia del teletrabajo, se obtendrían resultados positivos en la carga laboral. Del mismo modo, se coincide con la investigación de Sánchez (2021), quien concluyó que, existe relación significativa entre la gestión del despacho fiscal y la carga procesal del Ministerio Público de Tarapoto, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de

Spearman fue de 0,965 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq 0.01$ ); además, solo el 93.12 % de la gestión del despacho fiscal influye en la carga procesal.

Ante lo mencionado, se demostró la cuarta hipótesis específica: Existe relación significativa entre las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta coincide con lo señalado por la investigación de Aguirre (2021), donde corroboró la existencia de un coeficiente de correlación (0,695\*\*) directo, positivo y moderado entre la estrategia de pausas activas y la productividad de la carga laboral, pudiendo concluir que, las estrategias de pausas activas en la que están inmersas actividades físicas resultan significativas y útiles para lograr índices de productividad en la carga laboral elevados, ello además influye en la mengua del cansancio físico, reducción de estrés y rendimiento de actividades, todo ello para el debido cumplimiento de sus funciones.

## V. CONCLUSIONES

Se analizó que, existe relación entre las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito de la región Piura, es así que, a través del coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una relación inversa ( $Rho= 0,855$ ,  $p= 0,001$ ), lo que indica que, a mayores estrategias de desarrollo institucional, menor será la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito de la región Piura.

Se determinó como se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el desempeño laboral del Ministerio Público de un distrito de la región Piura. Verificándose que dichas estrategias coadyuvan en el desempeño laboral del personal administrativo (50%), reducen el estrés producido por las labores (30%), conllevan a la reducción de carga laboral (60%) y tiene efectos positivos en la salud física del personal (60%).

Se determinó como se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el compromiso laboral del Ministerio Público de un distrito de la región Piura. Verificándose que la implementación de dichas estrategias coadyuva en el compromiso laboral asumido por personal administrativo (60%), aumenta la productividad (60%), aumenta el desempeño del personal debido a la forma de organización (50%), y, agiliza los procesos y trámites del despacho fiscal (70%).

Se determinó como se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en la capacidad de trabajo del Ministerio Público de un distrito de la región Piura. Verificándose que la implementación de dichas estrategias aumenta la capacidad de trabajo (80%), permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal (50%), conlleva a un alivio en la capacidad mental (60%), conlleva al desarrollo pertinente de ejecución de tareas (60%), y, permite la correcta gestión de labores y reducción de carga laboral (70%).

Se determinó como se relacionan las estrategias de desarrollo institucional en el deber funcional del Ministerio Público de un distrito de la región Piura. Verificándose que la implementación de dichas estrategias coadyuva en los deberes funcionales ejercidos por personal administrativo (70%), permite una rectitud de las funciones ejercidas (60%), permite la satisfacción positiva de intereses por parte del personal al

reducir la carga laboral (40%), y, coadyuva en el mejoramiento de necesidades de atención que es dada a los ciudadanos (50%).

## **VI. RECOMENDACIONES**

En base a las conclusiones señaladas, se tiene que:

Al Ministerio Público de Piura, se le recomienda crear e implementar un sistema de priorización y clasificación de casos al momento de su ingreso por mesa de partes virtual o física, que permita una distribución más equitativa y eficiente de la carga laboral entre los fiscales y el personal de apoyo, teniendo en cuenta la complejidad y urgencia de cada caso.

Se le sugiere al Ministerio Público Implementar vías de comunicación directa entre asistentes, fiscales provinciales y la Junta de Fiscales Superiores, a fin de puedan compartir preocupaciones, ideas y recibir comentarios constructivos, además de programar encuentros regulares para evaluar la eficacia de las estrategias aplicadas y hacer ajustes según las necesidades y opiniones del equipo que contribuyan a reducir la carga laboral.

Se le recomienda al Ministerio Público, establecer un sistema de reconocimiento público mensual, para los logros destacados tanto de los fiscales, asistentes en función fiscal y administrativo, a fin de motivar y exponer su buen desempeño y compromiso en sus labores.

Se recomienda al presidente de la Junta de fiscales provinciales de Piura, promover y organizar talleres de gestión del estrés, es decir proporcionar sesiones enfocadas en técnicas de respiración, meditación y administración del tiempo, además de organizar y fomentar actividades recreativas, a fin de mejorar el estado de ánimo de todos los trabajadores y por ende el desempeño de sus funciones.

Se les recomienda a los asistentes en función fiscal, capacitarse en técnicas de gestión de tiempo, que contribuyan a mejorar la productividad y estrés laboral, además de actualizar sus conocimientos, respecto a las nuevas modificatorias y novedades normativas, doctrinarias y jurisprudenciales que les permita y facilite proyectar las disposiciones correspondientes de manera fluida y en un menor tiempo.

## REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2021). *Pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66219>
- Alameda, J. (2022). *Sobrecarga laboral y gestión administrativa de los directivos de la Asociación de Directores y Subdirectores "ADIYSS", de la provincia de Sullana-2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77852>
- Alarcón, R., Salvador, Y., y Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Universidad y Sociedad*, 12(6).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000600411&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000600411&script=sci_arttext&lng=pt)
- Aragón, O. (03 de febrero de 2022). *La importancia del Desarrollo Institucional en la Administración Pública*.  
<https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-del-desarrollo-institucional-en-oscar-guzm%C3%A1n-arag%C3%B3n/>
- Barúa, A., Borda, E., Falcón, J., & Panta, M. (2021). *Estrategias corporativas de desarrollo en mercados de alto riesgo - China*. [Tesis de Maestría. Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico.  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3219/BaruaAlejandro\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3219/BaruaAlejandro_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Bayona, E. (2021). Descarga procesal y calidad de servicio de administración de justicia en la sala laboral de Sullana 2018. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122820>
- Bondarenko, T., Prodanova, N., Sotnikova, L., y Sotnikova, O. (2021). Development of a corporate university institution: strategic initiatives. *Linguistics and Culture Review*, 5(S1), 548-557.  
<https://www.lingcure.org/index.php/journal/article/view/1439>

- Bouhsaien, L., y Azmani, A. (2024). Burnout: A pervasive challenge threatening workplace well-being and organizational success. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 9(4).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9483675>
- Briano, G., Watkins, K., Rodríguez, L., y Reyes, C. (2023). Family Firms and Research and Development Investment: The Moderator Effect of the Board Composition. *European Journal of Family Business*, 13(1), 71-91.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9019006>
- Burgos, V. (2020). El nuevo Código Procesal Penal: realidad o ficción. *Lex*, 7(6), 527-537.  
doi:<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/viewFile/2047/2189>
- Cario, S., Burger, R., Lemos, D., y Bittencourt, P. (2023). Adaptive Regional Innovation Systems: Addressing Latin America's Challenges. *Journal of Technology Management & Innovation*, 18(4), 44-58.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9237783>
- Cruz Nuñez, R. F. (2024). Plan de mejora continua de competencias laborales para perfeccionar el desempeño laboral. [Tesis de Maestría. Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12051/Cruz%20Nu%c3%b1ez%2c%20Rolando%20Francisco.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Delgado, J. (2022). *Carga procesal y desempeño laboral de los servidores de una entidad pública de Piura 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96003>
- Díaz, N. (2020). Reforma Procesal o cambio de dódigo: Una mirada Fiscal. *Vox Juris*, 38(1), 91-105.  
doi:<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1718/1726>
- Endara, E. (2021). Sistema de gestión empresarial para el desarrollo institucional de empresas del sector automotriz en Santo Domingo: Caso TECNIFRENO. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7, 75-82.  
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1106>
- Fernández, S. (2022). *Gestión del despacho fiscal y carga procesal en el Ministerio Público de Tarapoto, 2021*. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]

- Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95435>
- Garay, G. (2022). *Teletrabajo y carga laboral de los servidores públicos en un gobierno autónomo descentralizado en Ecuador, 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95787>
- Gómez, D., Granada, M., y García, N. (2021). *Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021*. [Tesis de grado. Universidad de Cartagena]. Repositorio Institucional de la Universidad de Cartagena.  
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/15153>
- Guerra, P., Viera, D., y Beltrán, D. (2020). La Desigualdad de las cargas laborales frente al COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 244-250.  
<https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/313>
- Hendricks, W., & Olayemi, J. (2024). Equilibrium in the Classroom: A Systematic Review of Strategies for Work-Life Balance among Mathematics Teachers. *JETT*, 15(1), 51-61.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9362304>
- Ildefonso, B., & Trujillo, E. (2022). *Plan estratégico institucional y su influencia en el desarrollo social en la región Junín, 2021*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.  
<http://45.177.23.200/handle/undac/3168>
- Inguillay, L., Tercero, S., y López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1).  
<https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Kosch, T., Karolus, J., Zagermann, J., Reiterer, H., Schmidt, A., y Woźniak, P. (2023). A Survey on Measuring Cognitive Workload in Human-Computer Interaction. *ACM Computing Surveys*, 55(135).  
<https://dl.acm.org/doi/full/10.1145/3582272>
- Kumar, S., y Bhardwaj, S. (2024). Safe Manning: Workload Assessment of Deck Officers. *Journal of maritime research: JMR*, 21(1), 106-113.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9505452>

- Martínez, A., y Álvarez, C. (2021). Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19: una revisión. *Innovare: Revista De Ciencia Y tecnología*, 10(1), 37-43.  
<https://camjol.info/index.php/INNOVARE/article/view/11415>
- Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional estrategica. *Scielo*, 34.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n37/2145-4558-unem-21-37-136.pdf>
- Merino, F. (2024). *Simplificación de trámites y carga laboral de servidores públicos en una institución en Quito, 2023*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135529>
- Moreno, J. (2021). Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social- CEF*, 13.  
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2450/2068>
- Muñoz, E., y Solís, B. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6(3).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-65872021000300001&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-65872021000300001&script=sci_arttext)
- Nurlina, N., Andiny, P., y Muda, I. (2023). Development Strategy for Disadvantaged Regions Based on Leading Sectors in the Eastern Aceh Region. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof.Bus. Rev.*, 8(4).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8956428>
- Pacheco, M., y Cabrera, M. (2020). Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300398&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300398&script=sci_arttext&tlng=en)
- Prabadevi, M., y Subramanian, K. (2023). "Work Contentment" - an Enabler for Career Development-A Study With Special Reference to the Hospital Industry. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof.Bus. Rev.*, 8(5).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8940037>

- Pulido, L. (2023). *Conciliación entre la carga laboral y familiar en trabajadoras del sector público (Poder Judicial y Ministerio Público) en el contexto de trabajo remoto y semipresencial*. [Tesis de pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26279/PU\\_LLIDO\\_TARRILLO\\_LUC%c3%8dA\\_ALEJANDRA\\_CONCILIACION\\_CARGA\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/26279/PU_LLIDO_TARRILLO_LUC%c3%8dA_ALEJANDRA_CONCILIACION_CARGA_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintana, A. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los servidores de la red asistencial de Piura, 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94962>
- Rodríguez, M., y Huapaya, G. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5-17. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55>
- Rodríguez, S., Páez, D., y Pando, L. (2020). La estrategia de desarrollo municipal de San Cristóbal. Propuesta para su mejora desde la cultura. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2020000300490&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2020000300490&script=sci_arttext&tlng=en)
- Romero, Romero, D., Sánchez, S., Rincón , Y., y Romero, M. (2020). Estrategia y ventaha competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 12.
- Ruas, J. (2019). Estado penal y ministerio público en Argentina: hacia un análisis normativo y cultural del fenómeno punitivo (y cómo debería solucionarse). *Revistes Científiques de la Universitat de Barcelona*(17).  
doi:<https://revistes.ub.edu/index.php/CriticaPenalPoder/article/view/28053>
- Ruíz, M. (2022). Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los asistentes en función fiscal del distrito fiscal de Sullana 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110170>
- Sánchez, J. (2022). La teoría organizacional en la Administración Pública: ¿una ciencia administrativa, ciencia organizacional o ciencia política? *Espacios Públicos*, 23(58), 89-109.

- <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19933>
- Spano, P. (2021). El principio de transparencia de la gestión pública en el marco de la teoría del buen gobierno y la buena administración. *Corrientes*, 10(19), 123-149.
- <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfd/article/view/5179>
- Suarez, E. (2019). Procedimiento Penal Inmediato para el delito de Femicidio: Caso Bolivia. 2(3), 31-40.
- <https://www.revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/15/34>
- Suzanna, E., y Mahmoud , M. (2020). Digital transformation and localizing the Sustainable Development Goals (SDGs). *Ecological Economics*, 169.
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0921800919303258>
- Tetitla, J. (2021). Cómo elegir la prueba estadística. *DE LA SALUD*, 71.
- <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0015.pdf#page=85>
- Useche, M., Pereira, M., y Artigas, W. (2023). Investigación académica: Recolección de datos, tecnologización y pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 210-227.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890847>
- Vera, J. (2020). *Los problemas de la rapidéz ultraceleridad de las audiencias en los procedimientos penales de “menor importancia” para el sistema de justicia penal*, 27, 34.
- <https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v27/0718-9753-rducn-27-03.pdf>
- Vera, J. (2020). Los problemas de la rapidéz o ultraceleridad de las audiencias en los procedimientos penales de “menor importancia” para el sistema de justicia penal. 27, 34.
- <https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v27/0718-9753-rducn-27-03.pdf>
- Vera, J. (2020). Los problemas de la rapidez o ultraceleridad de las audiencias en los procedimientos penales de “menor importancia” para el sistema de justicia penal. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 27.
- <http://dx.doi.org/10.22199/issn.0718-9753-2020-0003>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
- <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

## ANEXOS

**Anexo 01:** Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE
<p style="text-align: center;"><b>ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Es aquella que da respuesta a la necesidad de determinada organización de ser competitiva, en virtud de la aparición de ciertos elementos de cambio que se presentan en el entorno, lo que hace necesario la adaptación y flexibilidad (Alarcón et al., 2020).</p>	<p>La variable estrategias de desarrollo institucional, se medirá dimensionándola en 2 dimensiones y 6 indicadores</p>	<p style="text-align: center;"><b>Asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad</b></p>	<p>Celeridad en los procesos</p>	<p><b>ORDINAL</b></p>
				<p style="text-align: center;">Mayor rendimiento</p>	
			<p style="text-align: center;"><b>Contratación de personal administrativo</b></p>	<p>Resoluciones de los casos dentro de los plazos</p>	
				<p>Reducción de carga laboral</p>	
				<p>Cumplimiento de los plazos</p>	
				<p>Eficiente atención al usuario</p>	
				<p style="text-align: center;">Estrés laboral</p>	

<b>CARGA LABORAL</b>	Consiste en la generación de alta demanda laboral que recae sobre un individuo o el conjunto de ellos, esto conlleva a que sufran un desgaste de imposible recuperación o desgaste emocional, asimismo, la ausencia de una inadecuada respuesta a dicha carga laboral se debe a factores como la falta de conexión entre la persona y el centro de trabajo, el ambiente de hostilidad, y la reducción de apoyo (Rodríguez y Huapaya, 2021)	La variable carga laboral, se medirá dimensionándola en 4 dimensiones y 9 indicadores	<b>Desempeño laboral</b>	Impacto en la salud física	<b>ORDINAL</b>
			<b>Compromiso laboral</b>	Productividad.	
				Desempeño.	
			<b>Capacidad de trabajo</b>	Capacidad física	
				Capacidad mental	
				Ejecución de tareas	
			<b>Deber funcional</b>	Rectitud	
				Satisfacción de intereses	

**Anexo 02:** Instrumento de recolección de datos  
**Instrumento 1**

**ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Esta encuesta pretende medir las estrategias de desarrollo institucional y su relación con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura.

La información proporcionada, será solo de conocimiento del investigador, siendo de carácter confidencial, por lo cual se solicita responder de forma objetiva y veras los siguientes enunciados.

- Por favor no dejes preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondientes a la escala siguiente:

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

**Dimensión:**

**Asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad**

	1	2	3	4	5
1	¿El personal administrativo con mayor antigüedad cumple a cabalidad con las gestiones del despacho fiscal?				
2	¿El personal administrativo con mayor antigüedad da respuesta a los trámites del despacho fiscal conforme a ley?				
3	¿El personal administrativo con mayor antigüedad resulta eficiente para el desempeño de sus labores dentro del despacho fiscal?				
4	¿El personal administrativo con mayor antigüedad tiene un mayor rendimiento en la productividad de los trámites del despacho fiscal?				

**Dimensión:**

**Contratación de personal administrativo**

	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que mayor contratación de personal administrativo conlleva a la reducción de la carga laboral de los despachos fiscales?				

- 
- 6 ¿Cree usted que la contratación de personal administrativo ayuda en la resolución de casos en el periodo establecido?
- 
- 7 ¿Cree usted que la contratación de personal administrativo vuelve más competente a la institución?
- 
- 8 ¿Cree usted que la contratación del nuevo personal administrativo prioriza sus funciones o prioridades en el día?
- 
- 9 ¿Cree usted que el personal administrativo contribuye con mejoras dentro de los procedimientos administrativos?
- 
- 10 ¿Cree usted que la contratación de nuevo personal administrativo evita la jerarquización de trámites redundantes?
- 
- 11 ¿Considera usted que la contratación de nuevo personal administrativo es motivada adecuadamente para la realización de labores cotidianas?
- 
- 12 ¿Cree usted que a la contratación de personal administrativo se le propone nuevas directivas de reestructuración para los procedimientos en los despachos fiscales?
-

## Instrumento N° 2

### CARGA LABORAL

Esta encuesta pretende medir las estrategias de desarrollo institucional y su relación con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura.

La información proporcionada, será solo de conocimiento del investigador, siendo de carácter confidencial, por lo cual se solicita responder de forma objetiva y veras los siguientes enunciados.

- Por favor no dejes preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondientes a la escala siguiente:

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

#### Dimensión:

#### Desempeño laboral

	1	2	3	4	5
1					
¿Cree usted que la implementación de adecuadas estrategias de desarrollo coadyuva en el desempeño laboral del personal administrativo?					
2					
¿Considera usted que por medio de adecuadas estrategias para el personal administrativo reduce el estrés producido por sus labores?					
3					
¿Considera usted que la reducción de la carga laboral tiene efectos positivos en la salud física del personal administrativo?					
4					
¿Cree usted que el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales aumenta el riesgo los malestares físicos en el personal administrativo?					

#### Dimensión:

#### Compromiso laboral

	1	2	3	4	5
5					
¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público coadyuva en el compromiso laboral asumido por el personal administrativo?					
6					
¿Cree usted que a través del compromiso laboral aumenta la productividad en la solución de casos en el Ministerio Público?					

7	¿Considera usted que la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a la forma de organización que es estructurada por el propio Ministerio Público?					
8	¿Cree usted que el nivel organizacional para el personal administrativo permite una mayor agilidad dentro de los procesos y trámites que son desarrollados dentro del despacho fiscal?					
<b>Dimensión:</b>						
<b>Capacidad de trabajo</b>		1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público permite el aumento de la capacidad de trabajo por parte del personal administrativo?					
10	¿Cree usted la adecuada distribución de labores dentro del Ministerio Público permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal administrativo?					
11	¿Cree usted que la reducción de la carga laboral permite un alivio en la capacidad mental dentro del personal administrativo del Ministerio Público?					
12	¿Cree usted que el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla produce un menoscabo en la salud mental del personal administrativo que integra el Ministerio Público?					
13	¿Cree usted que la adecuada organización dentro del Ministerio Público conlleva al desarrollo pertinente de la ejecución de tareas por parte del personal administrativo?					
14	¿Considera usted que la identificación de las capacidades del personal administrativo permite la correcta gestión en las labores y la reducción de la carga laboral?					
<b>Dimensión:</b>						
<b>Deber funcional</b>		1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que la implementación de estrategias de desarrollo coadyuva de manera positiva en los deberes funcionales ejercidos por el personal administrativo dentro del Ministerio Público?					
16	¿Considera usted que la adecuada organización del personal administrativo permite una mayor rectitud dentro de las funciones que son ejercidas?					
17	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral conlleva a la satisfacción					

---

positiva de intereses por parte del personal administrativo?

---

18 ¿Cree usted que el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo coadyuva en el mejoramiento de las necesidades de atención que es dada a los ciudadanos en el Ministerio Público?

---

### Anexo 03: Evaluación por juicio de expertos

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024”. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de contenido son:

Criterios	Detalles	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la categoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### **Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estrategias de desarrollo institucional**

Definición de la variable estrategias de desarrollo institucional: Es aquella que da respuesta a la necesidad de determinada organización de ser competitiva, en virtud de la aparición de ciertos elementos de cambio que se presentan en el entorno, lo que hace necesario la adaptación y flexibilidad (Alarcón et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad	Celeridad en los procesos	¿El personal administrativo con mayor antigüedad cumple a cabalidad con las gestiones del despacho fiscal?	1	1	1	1	
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad da respuesta a los trámites del despacho fiscal conforme a ley?	1	1	1	1	
	Mayor rendimiento	¿El personal administrativo con mayor antigüedad resulta eficiente para el desempeño de sus labores dentro del despacho fiscal?	1	1	1	1	
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad tiene un mayor rendimiento en la productividad de los trámites del despacho fiscal?	1	1	1	1	
Contratación de personal administrativo	Resolución de los casos dentro del plazo	¿Cree usted que mayor contratación de personal administrativo conlleva a la reducción de la carga laboral de los despachos fiscales?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación de personal administrativo ayuda en la resolución de casos en el periodo establecido?	1	1	1	1	
	Reducción de la carga laboral	¿Cree usted que la contratación de personal administrativo vuelve más competente a la institución?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación del nuevo personal administrativo prioriza sus funciones o prioridades en el día?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el personal administrativo	1	1	1	1	

	Cumplimiento de los plazos	contribuye con mejoras dentro de los procedimientos administrativos?					
		¿Cree usted que la contratación de nuevo personal administrativo evita la jerarquización de trámites redundantes?	1	1	1	1	
	Eficiente atención al usuario	¿Considera usted que la contratación de nuevo personal administrativo es motivada adecuadamente para la realización de labores cotidianas?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que a la contratación de personal administrativo se le propone nuevas directivas de reestructuración para los procedimientos en los despachos fiscales?	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: **Carla laboral**

Definición de la variable carga laboral: Consiste en la generación de alta demanda laboral que recae sobre un individuo o el conjunto de ellos, esto conlleva a que sufran un desgaste de imposible recuperación o desgaste emocional, asimismo, la ausencia de una inadecuada respuesta a dicha carga laboral se debe a factores como la falta de conexión entre la persona y el centro de trabajo, el ambiente de hostilidad, y la reducción de apoyo (Rodríguez y Huapaya, 2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
		¿Cree usted que la implementación de adecuadas estrategias de desarrollo coadyuva en el desempeño laboral del personal	1	1	1	1	

Desempeño laboral	Estrés laboral	administrativo?					
		¿Considera usted que por medio de adecuadas estrategias para el personal administrativo reduce el estrés producido por sus labores?	1	1	1	1	
	Impacto en la salud física	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral tiene efectos positivos en la salud física del personal administrativo?	1	1	1	1	
¿Cree usted que el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales aumenta el riesgo los malestares físicos en el personal administrativo?		1	1	1	1		
Compromiso laboral	Productividad	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público coadyuva en el compromiso laboral asumido por el personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que a través del compromiso laboral aumenta la productividad en la solución de casos en el Ministerio Público?	1	1	1	1	
	Desempeño	¿Considera usted que la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a la forma de organización que es estructurada por el propio Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el nivel organizacional para el personal administrativo permite una mayor agilidad dentro de los procesos y trámites que son desarrollados dentro del despacho fiscal?	1	1	1	1	
	Capacidad física	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público permite el aumento de la capacidad de trabajo por parte del	1	1	1	1	

Capacidad de trabajo		personal administrativo?					
		¿Cree usted la adecuada distribución de labores dentro del Ministerio Público permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal administrativo?	1	1	1	1	
	Capacidad mental	¿Cree usted que la reducción de la carga laboral permite un alivio en la capacidad mental dentro del personal administrativo del Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla produce un menoscabo en la salud mental del personal administrativo que integra el Ministerio Público?	1	1	1	1	
	Ejecución de tareas	¿Cree usted que la adecuada organización dentro del Ministerio Público conlleva al desarrollo pertinente de la ejecución de tareas por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la identificación de las capacidades del personal administrativo permite la correcta gestión en las labores y la reducción de la carga laboral?	1	1	1	1	
Deber funcional	Rectitud	¿Considera usted que la implementación de estrategias de desarrollo coadyuva de manera positiva en los deberes funcionales ejercidos por el personal administrativo dentro del Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la adecuada organización del personal administrativo permite una mayor rectitud dentro de las funciones que son ejercidas?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la reducción de la carga laboral conlleva	1	1	1	1	

		a la satisfacción positiva de intereses por parte del personal administrativo?					
	Satisfacción de intereses	¿Cree usted que el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo coadyuva en el mejoramiento de las necesidades de atención que es dada a los ciudadanos en el Ministerio Público?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre de instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El cuestionario está enfocado en el análisis de las dimensiones, indicadores e ítems para plantear un precedente sobre las Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Maritza Asunciona Purizaga Sorroza
Documento de identidad	00219261
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Docente Universitaria
Número telefónico	
Firma	 <b>Firma del evaluador</b>
Fecha	05-05-2024

Esta Ficha muestra la información que se revisó y se validó para la calificación, clasificación y Registro en el marco del cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Renacyt.



## MARITZA ASUNCIONA PURIZAGA SORROZA

### INVESTIGADOR RENACYT

- Código de Registro : P0112650
- Tipo Documento: DNI
- Número Documento: 00219261
- Nivel : Nivel VII
- Fecha de informe de calificación : 19/06/2023
- Fecha de Registro : 28/06/2023
- Condición de Actividad : Activo al 22/05/2024

- Cti Vitae : 112650
- Scopus Author ID : 57930799100
- ORCID : 0000-0002-7666-8379
- Fecha de última revisión : 19/06/2023

### INDICADOR A : FORMACIÓN ACADÉMICA

Grado Académico y/o Título Profesional registrados en SUNEDU.

Nº	CENTRO DE ESTUDIOS	GRADO OBTENIDO	TÍTULO	FUENTE	FECHA DE REVISIÓN
1	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	MAGISTER	MAESTRA EN CIENCIAS, ESPECIALIDAD: CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA	SUNEDU	19/06/2023
2	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	DOCTORADO	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	SUNEDU	19/06/2023
3	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	BACHILLER	BACHILLER EN SOCIOLOGIA	SUNEDU	19/06/2023
4	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO	LICENCIADO / TÍTULO	LICENCIADO EN SOCIOLOGIA	SUNEDU	19/06/2023

### INDICADOR B : ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Artículos publicados en revistas Indizadas en Scopus, Web of Science (WOS)\* y Scielo .

Nº	TIPO DE PRODUCCIÓN	TÍTULO	AÑO DE PRODUCCIÓN	DOI	CUARTIL	FECHA DE REVISIÓN
----	--------------------	--------	-------------------	-----	---------	-------------------

1	Artículo en revista científica	Living conditions and positive coping measures in Covid-19 patients	2022	10.52808/BMSA.7E6.626.024	Q4	19/06/2023
2	Artículo en revista científica	METHODOLOGICAL MODEL FOR THE RESEARCH FUNCTION IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF LAWYERS	2022	10.37497/SDGS.V1012.222	Q2	19/06/2023

(\*)Para los artículos en WOS, solo se considera la colección Principal. Los cuartiles corresponden al año de publicación de la revista en el que fue publicado el artículo.

#### INDICADOR C : REGISTRO DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Propiedad Intelectual Registrados en INDECOPI y otras entidades pares del extranjero.

N°	TIPO DE PROPIEDAD INTELECTUAL	TÍTULO	ENTIDAD	PAÍS	FECHA DE INSCRIPCIÓN	FECHA DE REVISIÓN
----	-------------------------------	--------	---------	------	----------------------	-------------------

#### INDICADOR D : LIBROS Y/O CAPÍTULOS DE LIBROS

Libro y/o capítulos de libro resultado de investigación y cuentan con sustento de revisión de pares.

N°	TIPO DE PRODUCCIÓN	TÍTULO	ISBN	EDITORIAL	PAÍS	AÑO DE PRODUCCIÓN	FECHA DE REVISIÓN
----	--------------------	--------	------	-----------	------	-------------------	-------------------

#### INDICADOR E : ÍNDICE H

Es de cumplimiento obligatorio que el investigador tenga un valor de índice H mayor o igual a 10 (índice H  $\geq$  10) para ser clasificado en el Nivel "Investigador Distinguido". El índice H que se aplica en el presente reglamento será considerado de la base de datos SCOPUS.

N°	ÍNDICE H SCOPUS
1	0

#### INDICADOR F : ASESORÍAS O CO-ASESORÍAS DE TESIS

Tesis sustentada y aprobada los cuales se encuentran en RENATI de la SUNEDU o el repositorio institucional.

N°	TIPO DE PRODUCCIÓN	UNIVERSIDAD	TESISTA(A)	Fecha de Aceptación	FECHA DE REVISIÓN
1	Licenciado / Título	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	Castillo Herrera Roxana Isabel	Setiembre 2022	19/06/2023
2	Licenciado / Título	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	Sarango Reyes, Prialí Astrí Antoanet	Diciembre 2021	19/06/2023
3	Licenciado / Título	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	LUZ ZELENIA RODRIGUEZ VARGAS	Abril 2021	19/06/2023

#### INDICADOR H : PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Proyectos de Investigación de Investigación que fueron sometidos y aprobados por un sistema de evaluación de pares externos con o sin financiamiento, para la academia y/o empresa.

N°	TÍTULO	DESCRIPCIÓN TIPO PROYECTO	FECHA INICIO	FECHA FIN	FECHA DE REVISIÓN
----	--------	---------------------------	--------------	-----------	-------------------

**ACTIVIDAD**

Última producción en los últimos 3 años realizada por el investigador con el cual cumple la actividad.

<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>TIPO</b>	<b>TITULO</b>	<b>FECHA DE PRODUCCION</b>	<b>FECHA DE REVISIÓN</b>
1	B	Artículo En Revista Científica	Living Conditions And Positive Coping Measures In Covid-19 Patients	11/2022	19/06/2023

Esta Ficha muestra la información que se validó para la calificación, clasificación y Registro en el marco del cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Renacyt (RP-090-2021-CONCYTEC-P).

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024”. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de contenido son:

Criterios	Detalles	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la categoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estrategias de desarrollo institucional**

Definición de la variable estrategias de desarrollo institucional: Es aquella que da respuesta a la necesidad de determinada organización de ser competitiva, en virtud de la aparición de ciertos elementos de cambio que se presentan en el entorno, lo que hace necesario la adaptación y flexibilidad (Alarcón et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad cumple a cabalidad con las gestiones del despacho fiscal?	1	1	1	1	

Asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad	Celeridad en los procesos	¿El personal administrativo con mayor antigüedad da respuesta a los trámites del despacho fiscal conforme a ley?	1	1	1	1	
	Mayor rendimiento	¿El personal administrativo con mayor antigüedad resulta eficiente para el desempeño de sus labores dentro del despacho fiscal?	1	1	1	1	
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad tiene un mayor rendimiento en la productividad de los trámites del despacho fiscal?	1	1	1	1	
Contratación de personal administrativo	Resolución de los casos dentro del plazo	¿Cree usted que mayor contratación de personal administrativo conlleva a la reducción de la carga laboral de los despachos fiscales?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación de personal administrativo ayuda en la resolución de casos en el periodo establecido?	1	1	1	1	
	Reducción de la carga laboral	¿Cree usted que la contratación de personal administrativo vuelve más competente a la institución?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación del nuevo personal administrativo prioriza sus funciones o prioridades en el día?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los plazos	¿Cree usted que el personal administrativo contribuye con mejoras dentro de los procedimientos administrativos?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación de nuevo personal administrativo evita la jerarquización de trámites redundantes?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la contratación de nuevo personal administrativo es motivada adecuadamente para la realización de labores cotidianas?	1	1	1	1	

	Eficiente atención al usuario	¿Cree usted que a la contratación de personal administrativo se le propone nuevas directivas de reestructuración para los procedimientos en los despachos fiscales?	1	1	1	1	
--	-------------------------------	---	---	---	---	---	--

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Carga laboral

Definición de la variable carga laboral: Consiste en la generación de alta demanda laboral que recae sobre un individuo o el conjunto de ellos, esto conlleva a que sufran un desgaste de imposible recuperación o desgaste emocional, asimismo, la ausencia de una inadecuada respuesta a dicha carga laboral se debe a factores como la falta de conexión entre la persona y el centro de trabajo, el ambiente de hostilidad, y la reducción de apoyo (Rodríguez y Huapaya, 2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño laboral	Estrés laboral	¿Cree usted que la implementación de adecuadas estrategias de desarrollo coadyuva en el desempeño laboral del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que por medio de adecuadas estrategias para el personal administrativo reduce el estrés producido por sus labores?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la reducción de la carga laboral tiene efectos positivos en la salud física del personal administrativo?	1	1	1	1	

	Impacto en la salud física	¿Cree usted que el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales aumenta el riesgo los malestares físicos en el personal administrativo?	1	1	1	1	
Compromiso laboral	Productividad	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público coadyuva en el compromiso laboral asumido por el personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que a través del compromiso laboral aumenta la productividad en la solución de casos en el Ministerio Público?	1	1	1	1	
	Desempeño	¿Considera usted que la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a la forma de organización que es estructurada por el propio Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el nivel organizacional para el personal administrativo permite una mayor agilidad dentro de los procesos y trámites que son desarrollados dentro del despacho fiscal?	1	1	1	1	
Capacidad de trabajo	Capacidad física	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público permite el aumento de la capacidad de trabajo por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted la adecuada distribución de labores dentro del Ministerio Público permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la reducción de la carga laboral permite un alivio en la capacidad mental dentro del	1	1	1	1	

	Capacidad mental	personal administrativo del Ministerio Público?					
		¿Cree usted que el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla produce un menoscabo en la salud mental del personal administrativo que integra el Ministerio Público?	1	1	1	1	
	Ejecución de tareas	¿Cree usted que la adecuada organización dentro del Ministerio Público conlleva al desarrollo pertinente de la ejecución de tareas por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la identificación de las capacidades del personal administrativo permite la correcta gestión en las labores y la reducción de la carga laboral?	1	1	1	1	
Deber funcional	Rectitud	¿Considera usted que la implementación de estrategias de desarrollo coadyuva de manera positiva en los deberes funcionales ejercidos por el personal administrativo dentro del Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la adecuada organización del personal administrativo permite una mayor rectitud dentro de las funciones que son ejercidas?	1	1	1	1	
	Satisfacción de intereses	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral conlleva a la satisfacción positiva de intereses por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo coadyuva en el mejoramiento de las necesidades de atención que es dada a los ciudadanos en el Ministerio Público?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre de instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El cuestionario está enfocado en el análisis de las dimensiones, indicadores e ítems para plantear un precedente sobre las Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Frisa María Antonieta Aliaga Guevara
Documento de identidad	02819000
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jurado Nacional de Elecciones. Docente Universitaria
Número telefónico	
Firma	 Dra. Frisa Aliaga Guevara ICAP. 2879 ABOGADO
Fecha	05-05-2024

Esta Ficha muestra la información que se revisó y se validó para la calificación, clasificación y Registro en el marco del cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Renacyt.

## FRISA MARIA ANTONIETA ALIAGA GUEVARA

### INVESTIGADOR RENACYT



• Código de Registro : P0162000  
• Tipo Documento: DNI  
• Número Documento: 02819000  
• Nivel : Nivel V  
• Fecha de informe de calificación : 31/01/2024  
• Fecha de Registro : 31/01/2024  
• Condición de Actividad : Activo al 22/05/2024

• Cti Vitae : 162000  
• Scopus Author ID : 57336360800  
• ORCID : 0000-0003-3655-6740  
• Fecha de última revisión : 31/01/2024  
• Historial de Solicitudes : RENACYT 2021 V Puntos : 36.5 Fecha : 31/01/2024

### INDICADOR A : FORMACIÓN ACADÉMICA

Grado Académico y/o Título Profesional registrados en SUNEDU.

Nº	CENTRO DE ESTUDIOS	GRADO OBTENIDO	TÍTULO	FUENTE	FECHA DE REVISIÓN
1	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA	SUNEDU	31/01/2024
2	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	LICENCIADO / TÍTULO	ABOGADO	SUNEDU	31/01/2024
3	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.	DOCTORADO	DOCTORA EN EDUCACIÓN	SUNEDU	31/01/2024

### INDICADOR B : ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Artículos publicados en revistas indizadas en Scopus, Web of Science (WOS)\* y Scielo .

Nº	TIPO DE PRODUCCIÓN	TÍTULO	AÑO DE PRODUCCIÓN	DOI	CUARTIL	FECHA DE REVISIÓN
1	Artículo en revista científica	Geneva Law: Regarding the armed conflict between Ukraine and Russia	2023	10.31876/RCS.V29I1.39763	Q2	31/01/2024

2	Artículo en revista científica	Current Trends in Organizational Culture: Driving Employee Engagement	2023	10.59670/ML.V201S9.4971	Q2	31/01/2024
3	Artículo en revista científica	The Discourse of the Teacher and the University Student: Vision from the Philosophy of Language and Pragmatics	2022	10.5281/ZENODO.5986781	Sin Cuartil / Conference Proceeding	31/01/2024
4	Artículo en revista científica	LATIN AMERICAN CRITICAL FEMINISM: From the HISTORICAL TRAJECTORY to the DECOLONIAL INSURGENCIES	2022		Q1	31/01/2024
5	Artículo en revista científica	The centennial generation: Epistemic challenges for university education	2021	10.5281/ZENODO.5527380	Q4	31/01/2024

(\*)Para los artículos en WOS, solo se considera la colección Principal. Los cuartiles corresponden al año de publicación de la revista en el que fue publicado el artículo.

#### INDICADOR C : REGISTRO DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Propiedad Intelectual Registrados en INDECOPI y otras entidades pares del extranjero.

N°	TIPO DE PROPIEDAD INTELECTUAL	TÍTULO	ENTIDAD	PAÍS	FECHA DE INSCRIPCIÓN	FECHA DE REVISIÓN
----	-------------------------------	--------	---------	------	----------------------	-------------------

#### INDICADOR D : LIBROS Y/O CAPÍTULOS DE LIBROS

Libro y/o capítulos de libro resultado de Investigación y cuentan con sustento de revisión de pares.

N°	TIPO DE PRODUCCIÓN	TÍTULO	ISBN	EDITORIAL	PAÍS	AÑO DE PRODUCCIÓN	FECHA DE REVISIÓN
1	Libro	Transformaciones en la educación universitaria.	978-9942-642-65-3	Religación Press	ECUADOR	2023	31/01/2024
2	Libro	Derecho a la educación sexual integral en adolescentes.	978-9942-642-03-5	Religación Press	ECUADOR	2023	31/01/2024
3	Libro	Proceso presupuestal en expediente técnico en obras públicas del Alto Piura.	978-980-7984-79-9	<a href="https://www.edicionesclio.com/">https://www.edicionesclio.com/</a>		2023	31/01/2024
4	Libro	Gestión de la cadena de suministro y toma de decisiones.	978-9942-7080-9-0	Religación Press	ECUADOR	2023	31/01/2024
5	Libro	Cultura organizacional de las Tecnologías de la Información y Comunicación en las municipalidades de la Región Piura.	978-9942-7051-6-7	Religación Press	ECUADOR	2022	31/01/2024

#### INDICADOR E : ÍNDICE H

Es de cumplimiento obligatorio que el investigador tenga un valor de índice H mayor o igual a 10 (índice H  $\geq$  10) para ser clasificado en el Nivel "Investigador Distinguido". El índice H que se aplica en el presente reglamento será considerado de la base de

datos SCOPUS.

N°	INDICE H SCOPUS
1	0

#### INDICADOR F : ASESORÍAS O CO-ASESORÍAS DE TESIS

Tesis sustentada y aprobada los cuales se encuentran en RENATI de la SUNEDU o el repositorio institucional.

N°	TIPO DE PRODUCCIÓN	UNIVERSIDAD	TESISTA(A)	Fecha de Aceptación	FECHA DE REVISIÓN
1	Licenciado / Título	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO, TRUJILLO	Bustamante Cáceres Giancarlo	Noviembre 2022	31/01/2024

#### INDICADOR H : PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Proyectos de investigación de investigación que fueron sometidos y aprobados por un sistema de evaluación de pares externos con o sin financiamiento, para la academia y/o empresa.

N°	TITULO	DESCRIPCIÓN TIPO PROYECTO	FECHA INICIO	FECHA FIN	FECHA DE REVISIÓN
----	--------	---------------------------	--------------	-----------	-------------------

#### ACTIVIDAD

Última producción en los últimos 3 años realizada por el Investigador con el cual cumple la actividad.

N°	INDICADOR	TIPO	TITULO	FECHA DE PRODUCCION	FECHA DE REVISIÓN
1	D	Libro	Transformaciones En La Educación Universitaria.	12/2023	31/01/2024

Esta Ficha muestra la información que se validó para la calificación, clasificación y Registro en el marco del cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Renacyt (RP-090-2021-CONCYTEC-P).

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024”. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de contenido son:

Criterios	Detalles	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la categoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estrategias de desarrollo institucional**

Definición de la variable estrategias de desarrollo institucional: Es aquella que da respuesta a la necesidad de determinada organización de ser competitiva, en virtud de la aparición de ciertos elementos de cambio que se presentan en el entorno, lo que hace necesario la adaptación y flexibilidad (Alarcón et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad cumple a cabalidad con las gestiones del	1	1	1	1	

Asignación de casos a personal administrativo de mayor antigüedad	Celeridad en los procesos	despacho fiscal?					
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad da respuesta a los trámites del despacho fiscal conforme a ley?	1	1	1	1	
	Mayor rendimiento	¿El personal administrativo con mayor antigüedad resulta eficiente para el desempeño de sus labores dentro del despacho fiscal?	1	1	1	1	
		¿El personal administrativo con mayor antigüedad tiene un mayor rendimiento en la productividad de los trámites del despacho fiscal?	1	1	1	1	
Contratación de personal administrativo	Resolución de los casos dentro del plazo	¿Cree usted que mayor contratación de personal administrativo conlleva a la reducción de la carga laboral de los despachos fiscales?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación de personal administrativo ayuda en la resolución de casos en el periodo establecido?	1	1	1	1	
	Reducción de la carga laboral	¿Cree usted que la contratación de personal administrativo vuelve más competente a la institución?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación del nuevo personal administrativo prioriza sus funciones o prioridades en el día?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de los plazos	¿Cree usted que el personal administrativo contribuye con mejoras dentro de los procedimientos administrativos?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la contratación de nuevo personal administrativo evita la jerarquización de trámites redundantes?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la contratación de nuevo personal administrativo es motivada adecuadamente para	1	1	1	1	

	Eficiente atención al usuario	la realización de labores cotidianas?					
		¿Cree usted que a la contratación de personal administrativo se le propone nuevas directivas de reestructuración para los procedimientos en los despachos fiscales?	1	1	1	1	

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: **Carla laboral**

Definición de la variable carga laboral: Consiste en la generación de alta demanda laboral que recae sobre un individuo o el conjunto de ellos, esto conlleva a que sufran un desgaste de imposible recuperación o desgaste emocional, asimismo, la ausencia de una inadecuada respuesta a dicha carga laboral se debe a factores como la falta de conexión entre la persona y el centro de trabajo, el ambiente de hostilidad, y la reducción de apoyo (Rodríguez y Huapaya, 2021)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desempeño laboral	Estrés laboral	¿Cree usted que la implementación de adecuadas estrategias de desarrollo coadyuva en el desempeño laboral del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que por medio de adecuadas estrategias para el personal administrativo reduce el estrés producido por sus labores?	1	1	1	1	
	Impacto en la salud física	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral tiene efectos positivos en la salud física del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales aumenta el riesgo los	1	1	1	1	

		malestares físicos en el personal administrativo?					
Compromiso laboral	Productividad	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público coadyuva en el compromiso laboral asumido por el personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que a través del compromiso laboral aumenta la productividad en la solución de casos en el Ministerio Público?	1	1	1	1	
	Desempeño	¿Considera usted que la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a la forma de organización que es estructurada por el propio Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el nivel organizacional para el personal administrativo permite una mayor agilidad dentro de los procesos y trámites que son desarrollados dentro del despacho fiscal?	1	1	1	1	
Capacidad de trabajo	Capacidad física	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público permite el aumento de la capacidad de trabajo por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted la adecuada distribución de labores dentro del Ministerio Público permite la reducción de excesos en la capacidad física del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que la reducción de la carga laboral permite un alivio en la capacidad mental dentro del personal administrativo del Ministerio Público?	1	1	1	1	

	Capacidad mental	¿Cree usted que el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla produce un menoscabo en la salud mental del personal administrativo que integra el Ministerio Público?	1	1	1	1	
	Ejecución de tareas	¿Cree usted que la adecuada organización dentro del Ministerio Público conlleva al desarrollo pertinente de la ejecución de tareas por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la identificación de las capacidades del personal administrativo permite la correcta gestión en las labores y la reducción de la carga laboral?	1	1	1	1	
Deber funcional	Rectitud	¿Considera usted que la implementación de estrategias de desarrollo coadyuva de manera positiva en los deberes funcionales ejercidos por el personal administrativo dentro del Ministerio Público?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la adecuada organización del personal administrativo permite una mayor rectitud dentro de las funciones que son ejercidas?	1	1	1	1	
	Satisfacción de intereses	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral conlleva a la satisfacción positiva de intereses por parte del personal administrativo?	1	1	1	1	
		¿Cree usted que el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo coadyuva en el mejoramiento de las necesidades de atención que es dada a los ciudadanos en el Ministerio Público?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre de instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	El cuestionario está enfocado en el análisis de las dimensiones, indicadores e ítems para plantear un precedente sobre las Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Andi Lozano Chung
Documento de identidad	00914138
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional De San Martin Tusan Ingenieros Consultores SAC
Cargo	Docente Universitario Investigación Científica Especialista En Estudio De Impacto Ambiental Consultor Ambiental Independiente
Número telefónico	
Firma	
Fecha	05-05-2024

Esta Ficha muestra la información que se revisó y se validó para la calificación, clasificación y Registro en el marco del cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Renacyt.

## ANDI LOZANO CHUNG

### INVESTIGADOR RENACYT



• Código de Registro : P0089295  
• Tipo Documento: DNI  
• Número Documento: 00914138  
• Nivel : Nivel VII  
• Fecha de informe de calificación : 23/01/2024  
• Fecha de Registro : 26/01/2024  
• Condición de Actividad : Activo al 23/05/2024

• Cti Vitae : 89295  
• Scopus Author ID : 58646806700  
• ORCID : 0000-0002-2794-1535  
• Fecha de última revisión : 23/01/2024

### INDICADOR A : FORMACIÓN ACADÉMICA

Grado Académico y/o Título Profesional registrados en SUNEDU.

N°	CENTRO DE ESTUDIOS	GRADO OBTENIDO	TÍTULO	FUENTE	FECHA DE REVISIÓN
1	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	LICENCIADO / TÍTULO	INGENIERO AMBIENTAL	SUNEDU	23/01/2024
2	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO	MAGISTER	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	SUNEDU	23/01/2024
3	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	BACHILLER	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL	SUNEDU	23/01/2024
4	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.	DOCTORADO	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	SUNEDU	23/01/2024

### INDICADOR B : ARTÍCULOS CIENTÍFICOS

Artículos publicados en revistas indizadas en Scopus, Web of Science (WOS)\* y Scielo .

N°	TIPO DE PRODUCCIÓN	TÍTULO	AÑO DE PRODUCCIÓN	DOI	CUARTIL	FECHA DE REVISIÓN
----	--------------------	--------	-------------------	-----	---------	-------------------

1	Artículo en revista científica	Soil organic carbon balance across contrasting plant cover ecosystems in the Peruvian Amazon	2023	10.4067/S0718-58392023000500553	Q2	23/01/2024
---	--------------------------------	--	------	---------------------------------	----	------------

(\*)Para los artículos en WOS, solo se considera la colección Principal. Los cuartiles corresponden al año de publicación de la revista en el que fue publicado el artículo.

#### INDICADOR C : REGISTRO DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Propiedad Intelectual Registrados en INDECOPI y otras entidades pares del extranjero.

Nº	TIPO DE PROPIEDAD INTELECTUAL	TÍTULO	ENTIDAD	PAÍS	FECHA DE INSCRIPCIÓN	FECHA DE REVISIÓN
1	Derecho de autor por software	SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTION DE PROPAGACIÓN VEGETATIVA DE QUINILLA POR ENRAIZAMIENTO DE ESQUEJES	INDECOPI	PERÚ	16/10/2023	23/01/2024
2	Derecho de autor por software	SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTION DE PROPAGACIÓN VEGETATIVA DE CAUCHO POR ENRAIZAMIENTO DE BROTES MICROTUNELES	INDECOPI	PERÚ	11/10/2023	23/01/2024
3	Derecho de autor por software	SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTION DE ENRAIZAMIENTO DE BROTES DE CAFE BAJO MICROTUNELES	INDECOPI	PERÚ	09/10/2023	23/01/2024

#### INDICADOR D : LIBROS Y/O CAPÍTULOS DE LIBROS

Libro y/o capítulos de libro resultado de Investigación y cuentan con sustento de revisión de pares.

Nº	TIPO DE PRODUCCIÓN	TÍTULO	ISBN	EDITORIAL	PAÍS	AÑO DE PRODUCCIÓN	FECHA DE REVISIÓN
----	--------------------	--------	------	-----------	------	-------------------	-------------------

#### INDICADOR E : ÍNDICE H

Es de cumplimiento obligatorio que el investigador tenga un valor de índice H mayor o igual a 10 (índice  $H \geq 10$ ) para ser clasificado en el Nivel "Investigador Distinguido". El índice H que se aplica en el presente reglamento será considerado de la base de datos SCOPUS.

Nº	INDICE H SCOPUS
1	0

#### INDICADOR F : ASESORÍAS O CO-ASESORÍAS DE TESIS

Tesis sustentada y aprobada los cuales se encuentran en RENATI de la SUNEDU o el repositorio institucional.

Nº	TIPO DE PRODUCCIÓN	UNIVERSIDAD	TESISTA(A)	Fecha de Aceptación	FECHA DE REVISIÓN
----	--------------------	-------------	------------	---------------------	-------------------

#### INDICADOR H : PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Proyectos de investigación de Investigación que fueron sometidos y aprobados por un sistema de evaluación de pares externos con o sin financiamiento, para la academia y/o empresa.

Nº	TÍTULO	DESCRIPCIÓN TIPO PROYECTO	FECHA INICIO	FECHA FIN	FECHA DE REVISIÓN
----	--------	---------------------------	--------------	-----------	-------------------

#### ACTIVIDAD

Última producción en los últimos 3 años realizada por el Investigador con el cual cumple la actividad.

N°	INDICADOR	TIPO	TITULO	FECHA DE PRODUCCION	FECHA DE REVISIÓN
1	C	Derecho De Autor Por Software	SISTEMA DE INFORMACION PARA LA GESTION DE PROPAGACIÓN VEGETATIVA DE QUINILLA POR ENRAIZAMIENTO DE ESQUEJES	10/2023	23/01/2024

Esta Ficha muestra la información que se validó para la calificación, clasificación y Registro en el marco del cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Renacyt (RP-090-2021-CONCYTEC-P).

## Anexo 04: Análisis de consistencia.

**Cuestionario:** Estrategias de desarrollo institucional

**Software:** IBM SPSS

**Coefficiente de confiabilidad:** Alfa de Cronbach

\*VAR, ESTRATEGIAS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	P1	Numérico	8	2	¿El personal administrativo con mayor antigüedad cumple a cabalidad con las gestiones...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
2	P2	Numérico	8	2	¿El personal administrativo con mayor antigüedad da respuesta a los trámites del despa...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
3	P3	Numérico	8	2	¿El personal administrativo con mayor antigüedad resulta eficiente para el desempeño d...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
4	P4	Numérico	8	2	¿El personal administrativo con mayor antigüedad tiene un mayor rendimiento en la prod...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
5	P5	Numérico	8	2	¿Cree usted que mayor contratación de personal administrativo conlleva a la reducción d...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
6	P6	Numérico	8	2	¿Cree usted que la contratación de personal administrativo ayuda en la resolución de ca...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
7	P7	Numérico	8	2	¿Cree usted que la contratación de personal administrativo vuelve más competente a la i...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
8	P8	Numérico	8	2	¿Cree usted que la contratación del nuevo personal administrativo prioriza sus funciones...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
9	P9	Numérico	8	2	¿Cree usted que el personal administrativo contribuye con mejoras dentro de los procedi...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
10	P10	Numérico	8	2	¿Cree usted que la contratación de nuevo personal administrativo evita la jerarquización ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
11	P11	Numérico	8	2	¿Considera usted que la contratación de nuevo personal administrativo es motivada ade...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
12	P12	Numérico	8	2	¿Cree usted que a la contratación de personal administrativo se le propone nuevas direc...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	var	var	var	var
4	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00				
5	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00				
6	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00				
7	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00				
8	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00				
9	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	5,00	4,00	5,00				
10	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00				
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																



```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	12

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

**Cuestionario:** Carga laboral.

**Software:** IBM SPSS Versión 27.

**Coefficiente de confiabilidad:** Alfa de Cronbach.

\*VAR. CARGA LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	P1	Numérico	8	2	¿Cree usted que la implementación de adecuadas estrategias de desarrollo coadyuva en ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
2	P2	Numérico	8	2	¿Considera usted que por medio de adecuadas estrategias para el personal administrativ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
3	P3	Numérico	8	2	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral tiene efectos positivos en la salud f...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
4	P4	Numérico	8	2	¿Cree usted que el exceso de la carga laboral en los despachos fiscales aumenta el ries...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
5	P5	Numérico	8	2	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público c...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
6	P6	Numérico	8	2	¿Cree usted que a través del compromiso laboral aumenta la productividad en la solución ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
7	P7	Numérico	8	2	¿Considera usted que la influencia del desempeño del personal administrativo se debe a l...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
8	P8	Numérico	8	2	¿Cree usted que el nivel organizacional para el personal administrativo permite una mayor...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
9	P9	Numérico	8	2	¿Cree usted que la implementación de estrategias de desarrollo en el Ministerio Público p...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
10	P10	Numérico	8	2	¿Cree usted la adecuada distribución de labores dentro del Ministerio Público permite la r...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
11	P11	Numérico	8	2	¿Cree usted que la reducción de la carga laboral permite un alivio en la capacidad mental ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
12	P12	Numérico	8	2	¿Cree usted que el incremento de la carga laboral y la inadecuada forma de reducirla prod...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
13	P13	Numérico	8	2	¿Cree usted que la adecuada organización dentro del Ministerio Público conlleva al desarr...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
14	P14	Numérico	8	2	¿Considera usted que la identificación de las capacidades del personal administrativo per...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
15	P15	Numérico	8	2	¿Considera usted que la implementación de estrategias de desarrollo coadyuva de maner...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
16	P16	Numérico	8	2	¿Considera usted que la adecuada organización del personal administrativo permite una ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
17	P17	Numérico	8	2	¿Considera usted que la reducción de la carga laboral conlleva a la satisfacción positiva d...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
18	P18	Numérico	8	2	¿Cree usted que el cumplimiento adecuado de los deberes del personal administrativo co...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										

Vista de datos **Vista de variables**

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



1 : P17

4,00

Visible: 18 de 18 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
2	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
3	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
4	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
6	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
7	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
8	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
9	5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
10	5,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

 Activar Windows  
 Ve a Configuración para activar Windows.

\*Resultado153 [Documento153] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	18

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo  Unicode:ACTIVADO



**Anexo 05:** Consentimiento informado.

**Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** Estrategias de desarrollo institucional y carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024.

Investigador (a) (es): **ESMERALDA DEL CARMEN CESPEDES LADINES.**

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CARGA LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE UN DISTRITO REGIÓN PIURA, 2024”**. Cuyo objetivo es: Analizar cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público de un distrito región Piura, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, programa de maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Ministerio Público del Distrito Fiscal de Sullana.

Describir el impacto del problema de la investigación.

**¿Cómo se relacionan las estrategias de desarrollo institucional con la carga laboral en el Ministerio Público del distrito Sullana, 2024?**

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada **“ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CARGA LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE UN DISTRITO REGIÓN PIURA, 2024”**.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de las diversas oficinas de la institución dirección regional de educación tumbes, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)(es) (Apellidos y Nombres) Esmeralda del Carmen Cespedes Ladines. Email: [ecespedesla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ecespedesla@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Mg. Abad Bautista Leonor email: [abautistal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:abautistal@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**NOMBRE Y APELLIDOS:** Fredy Martina Vásquez Agurto.

**FECHA Y HORA:** 16 de mayo del 2024, 10:30 am.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google*



## Anexo 07: Análisis complementario

El análisis complementario corresponde a la muestra representativa de la población de estudio correspondiente a asistentes del Ministerio Público, donde se practicó la fórmula de la siguiente manera:

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

### Dónde:

**N** = Población

**Z** = Nivel de confianza = 95% = 1.96

**p** = 0.5

**q** = 0.5

**E** = error = 0.05

**n** = Muestra

$$n = \frac{(100)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(100 - 1)(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 79.50$$

## Anexo 08: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

### POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.”**

Piura, 09 de mayo del 2024.

DRA.

GLADIS AYDA PÉNDOLA ARVIZA.

PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE SULLANA.

**ASUNTO** : Solicita autorización para realizar investigación.

**REFERENCIA** : Solicitud del interesado de fecha: 08 de mayo del 2024.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) **Apellidos y nombres de estudiante:** Céspedes Ladines Esmeralda del Carmen.
- 2) **Programa de estudios** : Maestría
- 3) **Mención** : Gestión Pública.
- 4) **Ciclo de estudios** : Tercer ciclo
- 5) **Título de la investigación** : “ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y LA CARGA LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE UN DISTRITO REGIÓN PIURA, 2024.”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Edwin Martín García Ramírez".

**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura



**MINISTERIO PÚBLICO**  
REPÚBLICA DEL PERÚ

*Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres*  
*Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la*  
*conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho*  
PRES. JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DF SULLANA

Sullana, 17 de Mayo del 2024

**CARTA N° 000036-2024-MP-FN-PJFSSU**



Firmado digitalmente por AGUILAR  
COSME Cesar Rodolfo FAU  
20151970361 soft  
Presidente De La Junta De Fiscales  
Superiores Del DF Su  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 17.05.2024 20:24:59 -05:00

SEÑORITA:

**CESPEDES LADINES ESMERALDA DEL CARMEN**  
Presente.-

**Asunto** : SE AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

**Referencia** : SOLICITUD DE FECHA 15 DE MAYO DE 2024

**Expediente** : MUPDFS20240000951

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente y asimismo autorizar la utilización de datos necesarios de nuestra Institución para la realización de su investigación, el mismo que tiene como título "**ESTRATEGIAS DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y LA CARGA LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO DE UN DISTRITO REGIÓN PIURA, 2024**". Para tales efectos solicitamos coordinar con la Abg. Myluska Zavaleta Barreto, asistente en función fiscal de esta Presidencia al celular 986735074, correo electrónico myzavaleta@mpfn.gob.pe a fin de poder facilitarle la información requerida para el desarrollo de su investigación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

**CESAR RODOLFO AGUILAR COSME**  
**PRES. JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DF SULLANA**

CAC/lcr  
R.2341

(511) 625-5555  
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú

PRES. JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DF SULLANA

EXPEDIENTE : MUPDFS20240000951  
www.fiscalia.gob.pe

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación.  
Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD  
Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://cea.mpfn.gob.pe/verifica/doc> CÓDIGO: BEE85 FW8LB



Página 1 de 1