



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Trabajo remoto y carga procesal en un ministerio público de San
Martín, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

García Ríos, Jorge Luis (ORCID: 0000-0002-0835-2030)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, en especial a mi esposa y mi pequeña hija, quienes han sido parte fundamental en todo este proceso, pues me han brindado la fortaleza necesaria para lograr un objetivo más en mi vida.

Jorge

Agradecimiento

A Dios, por guiarme y no dejarme desfallecer; a mis padres por ser un pilar fundamental en mi vida y a mi esposa por su toda su paciencia y apoyo incondicional en este importante paso para mi vida profesional.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	29
3.2. Variables y Operacionalización	29
3.3. Población, muestra y muestreo	30
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Métodos de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel del trabajo remoto	35
Tabla 2.	Nivel de carga procesal	35
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables.....	36
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal..	37
Tabla 5.	Correlación entre el trabajo remoto y carga procesal	38

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el trabajo remoto y la carga procesal.... 39

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 35 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo remoto, fue medio en 49 %; la carga procesal, fue medio en 54 %. Concluyendo que existe relación positiva y significativa muy alta entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.947 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 89.68 % del trabajo remoto influye en la carga procesal.

Palabras clave: Teletrabajo, efectividad, trabajador.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and procedural burden in a Public Ministry of San Martín, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 35 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of remote work was medium at 49%; the procedural burden was medium at 54%. Concluding that there is a very high positive and significant relationship between remote work and procedural burden in a Public Ministry of San Martín, 2022, since Pearson's statistical analysis was 0.947 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 89.68% of remote work influences the procedural burden.

Keywords: Telecommuting, effectiveness, worker.

I. INTRODUCCIÓN

Con los nuevos avances que se presentan en la tecnología ha dado lugar a que las compañías innoven en el mercado laboral, ya que los medios tecnológicos permiten el trabajo computarizado. La pandemia covid-19 ha ocasionado que las naciones establezcan medidas en ámbito laboral, siendo el trabajo remoto la medida que se estableció con el propósito de reducir el nivel de contagios. La mayoría de organizaciones tanto públicas y privadas no estaban preparadas para que implementen el trabajo remoto, por lo que se vieron obligados a acelerar sus procesos de modernización. Para la implementación del trabajo de remoto es indispensable que la organización cuente con los sistemas y equipos tecnológicos para que se realice el trabajo de forma computarizado, pero la escases de los recursos tecnológicos son una barrera para el desarrollo de esta modalidad laboral.

En Latinoamérica, la nación de Colombia presenta serios problemas en referencia la carga procesal en el sistema judicial debido a que cada vez más se presentan nuevos expedientes que los despachos deben dar solución, la acumulación de expedientes es consecuencias del poco desempeño laboral y poco interés por parte de los magistrados en dar un dictamen de forma oportuna, a esto también se suma el mal desempeño de los administradores de las instituciones que administran justicia, así como también las deficiencias en las gestiones documentales, debido a que la gran parte no lo tiene de manera virtual sino física, generando que las áreas de almacén demoren en su búsqueda, y la falta de soportes informáticos para un mejor estado de conservación . (Londoño, 2018)

En el Perú, antes de la pandemia covid-19 en las instituciones públicas no existía la modalidad de trabajo remoto; pero por medio del Decreto de Urgencia N° 026- 2020, el estado peruano a establecido el trabajo remoto de manera temporal; el poder judicial presentaba una sobre carga procesal pero a causas de la pandemia ocasiono que los plazos de atención para los expedientes se extendieran y/o se incrementara; la escases de recursos tecnológicos no permiten que el personal de los despachos fiscales desarrollen sus labores de manera oportuna, agudizándose por la barrera de acceso al sistema de gestión fiscal desde el domicilio (trabajo remoto).

A nivel local, del mismo modo, el gran problema que atraviesa es la sobrecarga procesal, trayendo consigo ciertas demoras al momento de brindar una adecuada administración de justicia. Esta sobrecarga que se encuentra dentro de las fiscalías, tiene una repercusión negativa el pronunciamiento sobre los casos que son materia de investigación, además, el trabajo remoto no ha permitido que el personal sea eficiente, trayendo consigo que el personal no tenga un adecuado desempeño laboral, lo cual es evidenciado en las insatisfacciones, sobrecargas laborales y no se logre cumplir con las metas institucionales, por otro lado, no se realizan retroalimentaciones al personal, ni monitoreo constantes para el cumplimiento de las metas asignadas.

De acuerdo a la problemática se formuló las siguientes interrogantes: Problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022?, Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022? ¿Cuál es el nivel de la carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y la carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022?

La investigación tuvo su justificación bajo los criterios siguientes: **por conveniencia**, fue conveniente debido a que los resultados obtenidos permitieron desarrollar mejores estrategias laborales que permita evitar o disminuir tener mayor carga procesal. **Relevancia social**, a través de la investigación se pudo determinar las consecuencias que se dan sobre la sobrecarga procesal y generar una solución en base a ello. **Valor teórico**, representó un aporte en referencia a las variables de la investigación. **Implicancias prácticas**, se planteó soluciones respecto a la problemática detectada dentro de la entidad. **Utilidad metodológica**, se justificó en teorías metodológicas y la elaboración de instrumentos que sirvieron de apoyo en investigaciones futuras.

La presente investigación tiene los siguientes objetivos: Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio

Público de San Martín, 2022 y como objetivos específicos: Identificar el nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022. Conocer el nivel de carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022. Analizar la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.

La presente investigación cuenta con las siguientes hipótesis: Hipótesis general: H_1 : Existe relación significativa entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022. Hipótesis específicas: El nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022, es alto. El nivel de la carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022, es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el **ámbito internacional**, se citó a Roncal (2021), cuya investigación es tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 20 empresas dedicadas al trabajo remoto, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que la crisis sanitaria producida por la covid-19 ha ocasionado que las organizaciones implementen el teletrabajo para que continúen con sus actividades, por lo cual establecieron un software de monitoreo para que supervisen la labor de los trabajadores, no obstante, el proceso de adaptación y resultados obtenidos no fueron iguales al trabajo presencial que se realiza.

Asimismo, Peralta et al. (2020), desarrollaron un tipo de investigación básico, con diseño no experimental, la población y muestra fue a 30 empresas sobre el teletrabajo, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, el teletrabajo proporciona una serie de beneficios los cual son la reducción de costos fijos, menor requerimiento de oficinas o espacios de trabajo, horas flexibles, reduce los conflictos entre los trabajadores; pero también existe ciertas desventajas tales como poca comunicación de manera personal, poco control en los trabajadores. La implementación del teletrabajo dentro de las empresas implica que se debe tener equipos tecnológicos para el seguimiento y monitoreo de los recursos.

Finalmente, se citó a Castillo & Pangol (2022), realizaron una investigación de tipo básico, con diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 86 empleados, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que en el teletrabajo se debe considerar ciertos aspectos como el control a los trabajadores, la conectividad a internet, los derechos laborales, por lo cual es indispensable que la empresa cuente con equipos tecnológicos para que el personal tenga los recursos necesarios para que las labores fuera de las instalaciones de la organización se desarrollen sin ningún inconveniente de recursos tecnológicos.

En el **ámbito nacional** se citó a Tapia (2020), y su investigación es tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra conformada por 25

colaboradores, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, el Poder Ejecutivo frente la pandemia covid-19 a establecido la implementación del teletrabajo dentro de las organizaciones, lo cual implica que las instituciones públicas aceleren sus procesos de transformación digital para que la atención a los usuarios de los servicios públicos sea atendida de forma virtual. La mayoría de las instituciones públicas no estaban preparadas para brindar servicios digitales pese a que la normativa de modernización del Estado establecía que las entidades públicas deben entrar a un proceso de transformación digital para una mejor atención a la ciudadanía. Los contagios por covid-19 dentro de las sedes del poder judicial ha ocasionado que se cierre de manera temporal, ello produce una carga procesal y la mejor alternativa ante este contexto es el teletrabajo.

Además, Uribe et al. (2021) realizó una investigación de tipo básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformado por 148 estudiantes, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, de la información obtenida se ha podido demostrar que el trabajo remoto y la gestión de las emociones tienen una relación de manera positiva. Concluyéndose a su vez la existencia de un nivel de correlación de 0.47, lo que nos permitió determinar que los colaboradores se adaptaron de manera fácil al trabajo remoto y, por otro lado, han logrado un manejo efectivo respecto a sus emociones. Asimismo, es importante que la organización capacite a sus trabajadores sobre la utilización de las herramientas tecnológicas ya que para el trabajo remoto es indispensable contar con equipos tecnológicos y saber utilizarlo, con la finalidad de que se adecuen rápidamente a la nueva forma de trabajo, además, la jornada de trabajo debe ser flexible. El control sobre el trabajo remoto implica la implementación y el uso de software para monitorear las labores de los trabajadores; la mejora de los procesos del trabajo remoto contribuye a un mejor desempeño organizacional.

Asimismo, Calle et al. (2022), desarrollaron una investigación de tipo básica, con diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 44 trabajadores de la entidad, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, existe una relación significativa con respecto a la variable de trabajo remoto y productividad, de acorde a la

data obtenida de correlación de 0,946, dando lugar a la aceptación de la hipótesis de investigación.

Asimismo, el trabajo remoto implica que el personal administrativo cuente con las herramientas tecnológicas y también debe saber cómo utilizarlo, pero el deficiente manejo de las TICs ocasiona que el colaborador desarrolle sus labores con poca eficiencia y eficacia. El trabajo remoto es una alternativa para que las empresas desarrollen sus operaciones en situación muy difíciles tales como la pandemia covid-19. El trabajo remoto tiene sus ventajas tales como reducción de requerimiento de oficinas de trabajo, reducción de costos fijos; pero también existen desventajas los cuales son la poca comunicación cara a cara entre todos los trabajadores y el trabajo en equipos se invisibiliza.

En un **ámbito local**, Neyra (2020) desarrolló un tipo de investigación básico, con un diseño no experimental, la población y muestra fue de 5 profesionales de procesos judiciales, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, la carga procesal es producto de la falta de personal para el desarrollo de los procesos judiciales, lo cual esto ocasiona que los expedientes no sean atendidos de forma rápida. Las denuncias sobre pensión de alimentos no son atendidas de forma oportuna debido a que la institución tiene una serie de expedientes por dar trámite, lo cual esto afecta el derecho de los alimentos; por lo tanto, la institución debe solicitar más presupuesto ante las instituciones competentes para que se contrate más personal para que todas las personas tengan una justicia de calidad. Asimismo, es importante hacer una evaluación de la situación de la institución para determinar en qué aspectos se debe mejorar.

A su vez, Arriola & Neyra (2020), realizaron una investigación de tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra se realizó 20 entrevistas telefónicas al personal que labora en el módulo de justicia donde se encuentra el juzgado materia de estudio, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, la pandemia covid-19 ha generado en el ámbito judicial la digitalización de los procesos para que se implemente el trabajo remoto, ya que esto implica una plataforma virtual para que la atención a los usuarios sea de forma digital, además, se debe establecer un software

de monitoreo para determinar de que el personal está realmente trabajando. El trabajo remoto implica que el personal tenga disponible los recursos tecnológicos necesarios para que se lleve a cabo las actividades. El trabajo remoto en el ámbito judicial debe continuar porque ha dado lugar que la institución sea más moderna, eficiente y ha reducido los tiempos de atención, dado que el trabajo remoto tiene una relación directa con la transformación digital.

También, Pezo (2020) desarrolló un tipo de investigación básico, diseño no experimental es descriptiva correlacional, la población y muestra fue de 70 colaboradores, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, de la información obtenida se ha podido determinar la existencia de una relación entre la carga procesal y la calidad de atención, la misma que fue corroborada por el coeficiente de correlación de 0,891 permitiendo estos datos, aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, la carga procesal se debe a que la institución no cuenta con suficiente personal para la atención de los tramites, a esto también se suma el bajo desempeño laboral. La carga procesal ocasiona que los expedientes no sean atendidos con rapidez, por lo cual es importante que la institución emerja a un proceso de transformación digital, ya que esto ayuda a reducir los tiempos atención y que esa atención judicial sea de calidad.

Respecto de la variable **trabajo remoto**, Grant et al. (2019), lo definen como la prestación de servicios subordinados, que es realizado fuera de las oficinas de la organización, es decir fuera de su centro de trabajo, lo cual genera beneficios tanto para la organización y trabajador. Asimismo, el trabajo remoto hace referencia como una estrategia a la actividad remota para que de este modo se pueda continuar trabajando desde un lugar de casa o domicilio, por lo tanto, hace mención a la naturaleza de estas operaciones lo hagan posible, incluso puede convenir con los que contratan las jornadas de labor y considerando la obligación a estar apto en lo que respecta al horario contratado.

En tanto Vásquez (2019), menciona que el teletrabajo busca impulsar la armonía laboral, puesto que se ha evidenciado que cuando el trabajador está

cerca de sus familias aumenta la productividad y el rendimiento laboral, debido a que estará más comprometido con su institución. Además, para dar una motivación a los trabajadores que realizan sus labores desde sus casas, tienen que tener en cuenta o poseer con liderazgo ya definido con el fin de qué se reconozca como uno de las alternativas sostenibles y que sean viables para la organización en el área que se desempeña, este elemento de liderazgo remoto necesita trabajadores que sientan seguridad y satisfacción a liderar los equipos de trabajo a distancia, si bien es cierto se considera sencillo hallar este recurso acerca del trabajo remoto y las labores independientes del sector en la cual el líder tiene que trabajar de manera eficiente para el bienestar de la organización.

Por su parte, Cardozo y Bulcourf (2020), refieren que el trabajo remoto está relacionado con los avances tecnológicos; para la implementación de esta modalidad de trabajo es necesario que la institución cuente con recursos tecnológicos y que el personal esté capacitado para la utilización de las equipos y herramientas tecnológicas; las habilidades y competencias del personal influyen en los procesos de adaptación a la nueva forma de trabajar de la organización. Asimismo, los colaboradores deben tener un espacio adecuado para la realización de sus labores. Además, hace mención que el trabajo remoto se basa en tener que presentar a alguien a la organización ciertos tiempos en el lapso de la semana la cual tienen que estar coordinadas con el informe que se presenta y frente a los requerimientos del contexto físico y los requerimientos que la organización lo solicita.

Además, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR (2020), establece que la prestación de servicios subordinada se realizara desde su domicilio, por lo cual se debe utilizar los medios tecnológicos que posibilite el desarrollo de la labor de los empleados fuera de los establecimientos de la organización o centro de labores, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades a realizar. El trabajo remoto implica prestar servicios subordinados fuera del centro de trabajo. Este decreto supremo tiene como propósito salvaguardar la salud de la población y proteger los derechos de los trabajadores. Los colaboradores necesitan de algún equipo de trabajo mediante el cual puedan realizar todas sus funciones desde casa, las cuales pueden ser una PC, una

laptop, un Smartphone o una Tablet, de esta manera se necesitará alguna conexión y que estas cuenten con Internet, el cual le permitirá que se mantenga en contacto diario con la organización y las personas que laboran en esta, por lo tanto, hace más significativo contar con la accesibilidad remota a todos los datos y las aplicaciones que la empresa lo requiere.

El trabajo remoto es una alternativa de solución ante los efectos produce la pandemia Covid-19 para que los expedientes urgentes del ámbito judicial sean tramitados de forma oportuna; para la implementación del trabajo remoto dentro de las instituciones públicas requiere de la disponibilidad de recursos tecnológicos e informáticos para la realización de las labores del personal. Cabe recalcar que esta modalidad de trabajo en el sector judicial ayuda a la descarga procesal debido a que la modernización de la institución contribuye a reducir los tiempos de atención de los procesos judiciales.

Asimismo, la implementación del trabajo remoto en el Perú hace relevancia en las tecnologías de la información, no obstante, las consecuencias negativas del trabajar de esta manera se positiviza en los derechos de la persona que labora virtualmente. También se diseña una ley o normativa de previsión de riesgos psicológicos, la cual se pueden cubrir en el cansancio cibernético, la depresión, el estrés, la ansiedad, las cuales perjudicarían a cada uno de los colaboradores que laboran en dicha empresa. (Tapia, 2020).

Además, se señala que el trabajo remoto se refiere a que el trabajador brinda servicios subordinados en sus domicilios o en algún lugar, pero que este fuera de su centro de trabajo, lo cual utiliza los equipos informáticos o herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores; el trabajo remoto durante la pandemia se rige a lo establecido el gobierno. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)

Por otro lado, el trabajo remoto tiene que poseer algunos requisitos o características para poder asignar las responsabilidades la cual tiene que ser asignada las actividades a las personas específicas, las cuales los líderes y esto ayudará que el trabajo remoto sea de manera eficiente y óptima, que todos los colaboradores puedan rendir de manera óptima y hacer sus labores cotidianas y de esta manera no perjudicar el objetivo trazado por organización

Por su parte, Chuco et al. (2020), señalan que esta es una modalidad adecuada al contexto de la pandemia ya que cada Estado del mundo ha establecido mediante decretos que la prestación de servicios remunerado sea desarrollada desde la comodidad de su hogar hasta que se mejore la situación "crisis sanitaria". Asimismo, la tecnología ha sido uno de los aliados más importantes en el trabajo remoto debido a esto se ha implementado algunas aplicaciones donde los colaboradores pueden interactuar con las con las personas o la organización de esta manera trabajar de forma articulada todos los sectores o las áreas que representa la organización, donde esta herramienta ha sido muy útil y ha representado la confiabilidad de información, sin embargo, muchos colaboradores o individuos de la organización no tienen los conocimientos previos para poder acceder a estas aplicaciones.

Respecto a la definición de este término, Moreno (2012) señala que es una prestación de servicios, donde es necesaria la presencia del colaborador en un lugar fuera de su centro de labores, lo cual puede ser el domicilio del trabajador, como una opción al trabajo de manera presencial que se desarrolla en las instituciones. Cabe precisar que el teletrabajo proporciona ventajas tales como la disminución de costos fijos, aumenta productividad por ende se obtiene mayores beneficios. El trabajo remoto hace referencia al uso de la tecnología y de las telecomunicaciones e interactuar con el colaborador y la empresa, hoy en día los países subdesarrollados han implementado esta plataforma y han utilizado como herramienta la tecnología, la cual ayudó de manera acelerada para poder implementar dicha alternativa la cual no perjudicaría a los colaboradores o individuos que laboran en dicha empresa.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), menciona que el teletrabajo implica que la organización desarrolle software de monitoreo para la evaluación y seguimiento del trabajador que está laborando fuera de su centro de trabajo, además, la institución debe proporcionar los recursos digitales a sus trabajadores para la adecuada ejecución de las actividades. Cabe recalcar que el trabajo remoto es realizado en su domicilio o en el lugar que escoja el trabajador, es decir en un lugar fuera de su centro de trabajo.

En ese sentido, Arriola y Neyra (2020) mencionan que el teletrabajo en Perú tiene ciertas características: (1) alternativa laboral que se realiza a causa de la covid-19. (2) es una medida de trabajo que estableció el poder ejecutivo para aquellas organizaciones que requieren de la presencia del colaborador en las oficinas de la misma. (3) el propósito es disminuir el nivel de contagios por covid-19. (4) es de aplicabilidad en las organizaciones tanto como públicas y privadas. (5) se realiza exclusivamente en su hogar o en algún lugar de aislamiento que el trabajador seleccione.

El desarrollo de las TIC´s abre paso a que las organizaciones implementen el trabajo remoto para la realización de todas las actividades o de algunas actividades, pues el uso de las TIC´s permite al trabajador realizar sus labores fuera de las oficinas de la institución, es decir, fuera de su centro de trabajo; esta modalidad de trabajo requiere de un adecuado control que permita el seguimiento y monitoreo de manera digital. Asimismo, el teletrabajo puede ser utilizado para disminuir los riesgos a la salud y para cambios relevantes en las medidas de contratación. (Sapién et al., 2016)

El trabajo remoto es el desempeño del colaborador sin presencia física de la empresa, de este la cual hace uso de los medios informáticos y las telecomunicaciones en el lugar donde se encuentra la organización debe proporcionar los elementos y equipos para realizar dicha labor de esta manera el colaborador trabajará de manera óptima y usar todas las herramientas necesarias que sean para el bienestar de la empresa.

La mayoría de las instituciones públicas muestran poca celeridad en los procesos de modernización, debido a que los titulares de las instituciones tienen poco interés en ejecutar gastos de inversión en las TIC´s para la reducción de tiempos de atención de los tramites que presentan la ciudadanía y empresas. El teletrabajo en el sector público implica que las instituciones cuenten con plataformas digitales y medios tecnológicos para el desarrollo de sus actividades institucionales. Por lo tanto, es importante que se aceleren los procesos de modernización para que la atención a los usuarios sea forma digital. (Rigo, 2019).

Además, Culqui & González (2016), mencionan que esta forma de trabajo proporciona beneficios tanto para la organización y el trabajador; la organización reduce sus costos y aumenta la productividad, mientras para el trabajador no realiza gastos de movilidad para que llegue a los establecimientos de la organización, pasa más tiempo con su familia, esto produce una motivación en el trabajador lo cual impulsa a que su labor lo realice con eficiencia y eficacia. Asimismo, es importante que el personal sea flexible a las nuevas modalidades de trabajo.

Según la ley N° 30036 (2015), es una prestación de servicio subordinado en un lugar fuera de su centro de labores, lo cual implica la utilización de los medios tecnológicos para el desarrollo de sus labores, por lo cual es importante que las organizaciones implementen un control digital para monitorear la labor de los trabajadores, además, precisa dos formas de trabajo: **(1) forma completa:** Se refiere a que el teletrabajador presta su servicio por tiempo completo fuera de las instalaciones de la institución gubernamental, pero puede acudir cuando sea necesario. **(2) forma mixta:** Consiste en que el teletrabajador brinda sus servicios, cierta cantidad de tiempo en su domicilio y en su centro de labores.

Asimismo, Delgado (2020) menciona que el trabajo remoto impulsa a que las actividades administrativas se desarrollen desde el domicilio del trabajador, es decir, fuera de las instalaciones de la organización, lo cual implica la utilización de equipos tecnológicos. El empleador puede disponer de esta modalidad de trabajo teniendo en cuenta no afectar los derechos laborales del trabajador para lo cual se debe informar la nueva modalidad de trabajo dentro de la organización, por lo cual es importante que todo el personal maneje de manera óptima las herramientas tecnológicas. Del mismo modo, Castellano et al. (2017), refieren que es una modalidad de trabajo en la cual consiste en que el trabajador presta servicios subordinados desde la comodidad de su hogar u otro lugar, pero que sea fuera de las oficinas de la institución.

En esa misma línea, Guzmán & Abreo (2017), mencionan que sirve para implementar diversas estrategias y opciones en el ámbito laboral, para lo cual las actividades administrativas y operativas pueden ser desarrolladas desde

cualquier país o ámbito geográfico, es decir, fuera de las instalaciones de la institución.

Los recursos tecnológicos son claves en cualquier organización debido a que generen productividad y mejor desempeño laboral. La tecnología en la actualidad facilita la ejecución tanto en las actividades de producción, administración. (Nelcy & Castellanos, 2013).

En tanto, Abril et al. (2019), refiere que la implementación del teletrabajo dentro de la organización fortalece la salud y seguridad en el trabajo ya que las labores del trabajador se pueden realizar desde la comodidad de su hogar, para ello es importante que la organización le proporcione los equipos tecnológicos y el trabajador tenga las habilidades y competencias para el manejo de los diferentes sistemas informativos y herramientas tecnológicas. La implantación comprende planes y guías claros y preciso de los sistemas de administración; el personal debe adecuar rápidamente a la nueva forma de trabajo.

La implementación del teletrabajo contribuye a que la organización sea más competente. El trabajo remoto es beneficioso tanto por la organización y empleados. La empresa tiene mayor productividad, mientras para el empleado es el menor nivel de estrés, pasa más tiempo con su familia y la flexibilidad laboral. Asimismo, es fundamental que la empresa proporcione los medios tecnológicos, porque el trabajo remoto implica la utilización de recursos modernos y tecnológicas para el desarrollo de las actividades administrativas (Boell et al., 2013).

En tanto, Vásquez (2019) menciona que actualmente las empresas y organizaciones están migrando hacia la integración de estrategias para fortalecer el trabajo remoto de sus colaboradores, el cual implica la integración de diferentes equipos tecnológicos que son necesarios para posibilitar el trabajo desde lugares fuera de la oficina, lo que supone un alto costo para la organización, al mismo tiempo debe desarrollar capacitaciones constantes para que las personas tengan el conocimiento necesario sobre la utilización de estos recursos y se pueda obtener los resultados planificados de manera eficiente dentro del tiempo establecido.

Asimismo, es necesario implementar un espacio donde los colaboradores puedan expresar sus experiencias sobre el desarrollo del trabajo remoto y expresen sus limitaciones encontradas, para que la organización pueda obtener la información respectiva para la aplicación de procedimientos estratégicos que ayuden a disminuir estas limitaciones y se puedan mejorar los resultados para el fortalecimiento de la competitividad, al mismo tiempo que disminuye los costos asociados al mantenimiento de equipos, el pago de servicios básicos, entre otros que son eliminados mediante la integración del trabajo remoto, por lo cual debe ser gestionado de manera eficiente para una integración efectiva.

Según Cardozo y Bulcourf (2020), la aparición de la pandemia ha acelerado el proceso de incorporación del trabajo remoto en las organizaciones y empresas, debido a que ésta es una tendencia que se ha venido desarrollando desde hace varios años, sino que no se ha implementado debido a que no había una exigencia inminente que obligue a la incorporación forzada; sin embargo, las organizaciones han experimentado diferentes resultados satisfactorios relacionados con el incremento de la productividad y la mejora de la competitividad organizacional debido a que se encuentran preparados para enfrentar los diferentes retos laborales.

Por lo que, consideran que a pesar de que se hayan disminuido las limitaciones para el desarrollo de las actividades empresariales, es necesario seguir con esta estrategia de trabajo desde el domicilio de los colaboradores, ya que incrementa la motivación y satisfacción de los mismos, al mismo tiempo que promueve la competitividad y la reducción de los costos de mantenimiento en las organizaciones, por lo cual, se hace necesario la implementación respectiva de las estrategias para potenciar este tipo de trabajo y lograr resultados aún mayores.

De acuerdo a lo que indican los autores Chuco et al. (2020), una de las limitaciones a las cuales se han enfrentado a las organizaciones para la incorporación del trabajo remoto de manera forzada, es la falta de conocimientos por parte de sus colaboradores respecto al uso de los recursos tecnológicos como las plataformas digitales, las redes sociales, las

aplicaciones para videoconferencia, entre otros elementos que son esenciales para desarrollar el trabajo sin necesidad de asistir a la oficina; todas estas deficiencias han provocado diferentes resultados positivos y negativos, dentro de los cuales se encuentran el despido masivo de colaboradores que no lograron adaptarse a esta nueva tendencia o que se mostraron reacios al cambio, mientras que otros resultados apuntan hacia la mejora de la competitividad individual y colectiva, esto como resultado de la motivación que los colaboradores perciben al tener la oportunidad de desarrollar sus actividades desde la comodidad de sus hogares.

Sin embargo, una gran cantidad de colaboradores han manifestado encontrarse preocupados por la falta de incorporación del trabajo remoto dentro de sus organizaciones, esto se vuelve preocupante debido a que obliga al colaborador a asistir a cumplir con sus obligaciones de manera presencial, el cual es poner al riesgo de contagio inminente, por lo cual, es necesario realizar esta integración con la mayor prontitud posible para solucionar estos problemas.

Para Arriola y Neyra (2020), el trabajo remoto está propiciado por la integración de diferentes herramientas que permiten llevar a cabo las actividades fuera de la oficina, el cual esencialmente está proporcionado por la conexión a internet, el cual permite que las organizaciones se encuentren interconectadas con sus colaboradores cuando no se encuentran en el espacio de trabajo, el cual permite el monitoreo al desarrollo de sus actividades asignadas, posibilitando de esta manera entregar un soporte inmediato cuando éstos lo requieran para mejorar su nivel de productividad y satisfacción en el trabajo, considerando que este es un elemento muy importante que permite incrementar el nivel de compromiso con los objetivos organizacionales y la optimización de los recursos institucionales para lograr mejores resultados utilizando menos recursos.

Es así que, Paladines, et al. (2021) refieren que los teletrabajadores son aquellas personas que trabajan fuera de las oficinas de la organización lo cual utilizan la computadora como su instrumento de trabajo. El trabajo remoto se adecua en las diversas situaciones tales como: la pandemia covid-19, el

trabajador que esta de mal salud, el trabajador que se encuentra lejos de las instalaciones de la organización, etc. Asimismo, el empleador puede decidir qué actividades se pueden desarrollar con la modalidad de trabajo remoto.

En esa misma línea, Espín (2020), menciona los factores que afectan el teletrabajo, los cuales son: **a) Factores tecnológicos:** Se refiere a que las organizaciones deben contar con una adecuada infraestructura tecnológica, ya que el teletrabajo requiere de la utilización de computadoras, sistema de administrativos y funcionales, y el uso de las TIC's; la escases de recursos tecnológicos afectan el normal desarrollo virtual de las labores de los teletrabajadores. **b) Factores ambientales, de seguridad y legales:** Se refiere a que el espacio donde se desarrolle el teletrabajo debe ser un ambiente cómodo y seguro, además la implementación del teletrabajo debe regirse a lo establecido por las normas laborales, estos aspectos influyen en cierta manera en esta forma de trabajo.

Además, Peralta et al. (2020) mencionan que la organización debe estar atenta a los avances tecnológicos ya que esto permite la innovación de contexto laboral; las organizaciones buscan cada día ser más productivos, para lo cual el teletrabajo es una nueva forma de trabajo que genera muchos beneficios.

Benjumea et al. (2016) precisa que en los últimos años la implementación del teletrabajo en las organizaciones está en aumento debido a que los avances tecnológicos permiten adoptar nuevas formas de trabajo para que se genere una reducción de gastos por conceptos de combustible, alimentación, limpieza estacionamiento, etc; la reducción de estos gastos implica que la organización sea más productiva.

Según Arriola y Neyra (2020), el trabajo remoto actualmente está cobrando gran relevancia dentro del mundo empresarial a consecuencia de las diferentes restricciones laborales impuestas por los gobiernos como estrategias para mitigar el impacto negativo de la pandemia, por lo tanto, esta modalidad de trabajo se presenta como una solución innegable para permitir que las organizaciones sigan desarrollando sus actividades con total

normalidad sin la necesidad de que el talento humano acuda de forma presencial a sus oficinas.

En ese sentido, se hace necesario el equipamiento acelerado con equipos tecnológicos para permitir que las personas realicen sus funciones asignadas desde la comodidad de sus hogares, este proceso ha significado todo un reto para las organizaciones, sobre todo para aquellos que no han estado muy familiarizadas con el uso de las tecnologías de la información aplicables al campo económico, por lo tanto, se han encontrado diferentes barreras limitantes, las cuales han llevado al fracaso una gran cantidad de organizaciones a nivel mundial debido a que no han sido capaces de adaptarse a la nueva realidad y los requerimientos planteados por la problemática de salud internacional.

Este es un claro ejemplo de la necesidad de que las organizaciones deben estar familiarizadas con el entorno tecnológico y la globalización, la cual permitirá adoptar las nuevas tecnologías y estrategias aplicadas al desarrollo de las actividades laborales, de modo que, ante una eventualidad adversa, pueda realizarse una dotación sin mayores complicaciones.

De acuerdo a Cardozo y Bulcourf (2020), el trabajo remoto supone la implementación con equipos tecnológicos por parte de las organizaciones para que sus colaboradores puedan desarrollar sus actividades laborales sin la necesidad de acudir a su centro de trabajo, sin embargo, esto representa una enorme inversión, sobre todo para las organizaciones que se encuentra en lugar de donde el acceso a internet es muy limitado, por lo tanto, es necesario realizar la modulación respectiva sobre las necesidades organizacionales y realizar una comparación entre las ventajas y desventajas que supone estas incorporaciones, de modo que se pueda planificar de manera estratégica a la adquisición gradual del equipamiento necesario, iniciando por aquellas áreas indispensables para el funcionamiento organizacional, de modo que paulatinamente los demás colaboradores se vayan incorporando a medida que se va realizando la implementación tecnológica requerida.

Justamente, este elemento ha conllevado a la paralización de las actividades a nivel mundial en una gran cantidad de organizaciones, debido a que la gran mayoría de ellas han estado iniciando sus actividades, ya que no contaban con recursos necesarios para hacer posible el trabajo remoto.

Para Chuco et al. (2020), como resultado de la pandemia actual, en diferentes partes del mundo se ha incrementado el proceso de actualización de las organizaciones que hacen uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de las actividades organizacionales, esto debido a que, si bien es cierto, se ha estado realizando el uso de computadoras, teléfonos móviles, internet, entre otros recursos, no han estado siendo aplicadas para desarrollar una estrategia que permita los colaboradores cumplir con sus obligaciones desde locaciones fuera de la organización, por lo tanto, frente a esta problemática se han visto en la obligación de realizar la adaptación respectiva en tiempo récord, debido a que las limitaciones han impedido que las personas se movilen desde sus hogares hasta su centro de trabajo.

Actualmente, vivimos en un mundo globalizado donde la información puede ser obtenida por cualquier persona, sin embargo, las organizaciones han estado actuando de manera ajena a esta realidad, lo cual no solamente genera un impacto negativo sobre su rentabilidad, sino que además ha producido una desaceleración económica global debido a que a pesar de que muchas organizaciones han estado preparadas aún no se han adaptado para el trabajo remoto, un sin número de ellas han desaparecido debido a este problema, lo cual significa disminución de contribuciones a través de impuestos para sus respectivos países.

De acuerdo a las perspectivas de Culqui & González (2016), a medida que avanza la globalización y el desarrollo tecnológico dentro del campo empresarial, es necesario que los directivos estén a la vanguardia ante estos nuevos procedimientos o equipamientos aplicables al desarrollo estratégico de las actividades laborales de manera remota, de modo que mediante una visión de futuro está sea utilizada como una estrategia para minimizar los gastos fijos dentro de las empresas como la electricidad, en internet, entre

otros servicios básicos que son utilizados cuando los colaboradores acceden de manera presencial a las instalaciones de la empresa.

Por lo tanto, es importante la innovación como una herramienta fundamental no solamente para incrementar las posibilidades de éxito en las organizaciones, sino que éstas además permitan mejorar la capacidad organizacional para brindar bienes y servicios de calidad a los clientes, que sean capaces de satisfacer sus necesidades y expectativas para fomentar a la creación de un mundo moderno con valores compartidos donde cada uno de los agentes económicos cumplan a cabalidad sus responsabilidades para construir a las condiciones necesarias para el desarrollo equitativo e integral.

Según Delgado (2020), si bien es cierto el trabajo remoto se presenta como una alternativa esencial para que las organizaciones no tengan que paralizar sus actividades, también debemos ser conscientes de que este proceso demandan de una amplia cantidad de recursos financieros que deben ser invertidos para el equipamiento respectivo de los colaboradores designados a desarrollar el trabajo de manera remota, sin embargo, esta limitación no debe ser considerada como una excusa para excluir las actividades orientadas a la adaptación organizacional hacia el uso de las herramientas tecnológicas para hacer posible el trabajo remoto y, no solamente se deben mencionar a la capacidad de contar con estos recursos físicos, sino que también se debe tener en cuenta la capacidad de las personas para realizar la manipulación y eficiente de cada uno de ellos

Asimismo, permitirá que los recursos ayuden a fortalecer su nivel de competitividad mediante logro de resultados sobresalientes mediante la utilización de los recursos y los tiempos designados para cumplir con las metas y objetivos estratégicos que conlleven al éxito organizacional de manera multidimensional para todos sus grupos de interés.

Para Grant et al. (2019), paralelo a la incorporación de recursos tecnológicos para hacer posible el trabajo remoto dentro de las organizaciones, se debe considerar a la necesidad de aplicar procedimientos de capacitación para que las personas cuenten con los conocimientos necesarios para el manejo respectivo de estas herramientas, esto teniendo en cuenta que una gran

cantidad de organizaciones no han estado familiarizadas con el uso de las tecnologías de la información para el desarrollo de sus responsabilidades laborales.

Por lo tanto, es importante dedicar recursos financieros y espacios para hacer posible que los colaboradores conozcan a detalle la forma en cómo se deben utilizar cada uno de ellos, permitiendo que este proceso de cambio no sea un proceso de frustración para aquellos colaboradores que no cuentan con las competencias requeridas, sino que sean vistas como una oportunidad para fortalecer sus conocimientos que le permitirán estar preparados para diferentes eventos negativos que tengan la capacidad de modificar la realidad actual, lo cual, también puede ser vista como una responsabilidad compartida, tanto por parte de la organización, como también por parte de cada uno de los colaboradores para buscar capacitaciones y cursos relacionados a esta temática.

De acuerdo a Guzmán & Abreo (2017), el trabajo remoto es algo novedoso para aquellos países subdesarrollados cuyas actividades laborales están arraigadas a la presencialidad, estas estrategias han venido siendo desarrollado desde hace mucho tiempo a través de diversas investigaciones aplicadas al campo económico para buscar las mejores estrategias que permitan la incorporación de tecnología para fortalecer el desarrollo de las actividades laborales de las personas sin la necesidad de estar físicamente en su centro de trabajo, el cual en un inicio no estuvo orientado hacia la disminución de los costos por servicios básicos, sino que estuvo orientado hacia la versatilidad de los colaboradores para desempeñarse en diferentes campos de acción, de modo que el trabajo remoto permitiría cumplir con sus obligaciones multidisciplinarias sin complicaciones.

Sin embargo, actualmente, se proyecta como una herramienta indispensable para fomentar el crecimiento organizacional sostenido en la reducción de gastos innecesarios que pueden ser canalizados estratégicamente a través de la designación del trabajo remoto.

En tanto Fernández (2019), menciona las modalidades de Teletrabajo: **a) Teletrabajo autónomo:** Se refiere a que el desarrollo de las labores se realiza

en un lugar elegido por el teletrabajador y de forma computarizada. **b) Teletrabajo suplementario:** Se refiere a que algunos días el teletrabajador realiza sus labores dentro de las oficinas de la organización y otros días en lugar elegido por el mismo, para lo cual utiliza equipos y sistemas tecnológicos. **c) Teletrabajo móvil:** Consiste en la utilización del dispositivo móvil para la ejecución de sus labores, en definitiva, no tienen un lugar fijo de trabajo.

Por otra parte, Guzmán & Abreo (2015), por teletrabajo se entiende como una modalidad laboral que comprende la utilización de medios tecnológicos para el desarrollo de actividades administrativas, entre otras actividades que pueden desarrollarse de manera virtual desde la comodidad de su hogar del trabajador, esta forma de trabajo ocasiona la separación del personal debido a que el personal esta es su domicilio, además hay poca comunicación forma presencial. El trabajo remoto implica que debe existir coordinación, control y comunicación de forma virtual sobre el trabajador para verificar que efectivamente está cumpliendo con sus labores.

En referencia a los horarios de trabajo y jornada laboral del trabajo remoto están establecidos en el TUO aprobado por el DS N° 007-2002-TR. En el contexto de esta pandemia las organizaciones tanto como públicas y privadas implementen el trabajo remoto, pero en ese momento no todas organizaciones estaban preparadas para adoptar esa forma de trabajo, debido a que carecían de recursos tecnológicos necesarios para implementar, para lo cual que las organizaciones aceleraron la adquisición de medios tecnológicos para que desarrollen sus operaciones de forma digital. (López, 2020).

En tanto, Ardila (2015) menciona que la adecuada implementación del trabajo remoto dentro de las organizaciones proporciona beneficios económicos tanto como para el teletrabajador y organización. En la organización permite la reducción de costos y aumenta la productividad, mientras para el teletrabajador el beneficio es que pasa más tiempo con su familia y ahorra tiempo y dinero en el desplazamiento. El inadecuado control digital de esta forma de trabajo puede ocasionar que las labores no se ejecuten de acuerdo a los planes de trabajo virtual.

Para la dimensión se citó a Grant et al. (2019), quien menciona cuatro dimensiones:

Dimensión 1. Eficacia y Productividad: Abarca la eficacia del trabajo remoto y que el trabajador debe tener las competencias, habilidades y la capacidad para que se adapte rápidamente a la nueva forma de trabajo para que la productividad esté garantizada. Asimismo, esta modalidad requiere de control virtual para verificar que el trabajador está cumpliendo con sus labores de acuerdo a los planes de trabajo virtual.

Dimensión 2. Confianza Organizacional: Consiste en que la organización tiene confianza en el trabajador y que esta persona realiza su trabajo de acuerdo a planes de trabajo digital. Asimismo, el teletrabajo es un estilo de gestión de las organizaciones y que mediante esto buscan obtener mayor rentabilidad. Por otro lado, el trabajador tiene la autonomía en el desarrollo de las actividades encomendadas y el jefe inmediato confía en aquellas personas que están a su cargo.

Dimensión 3. Interferencia en la vida laboral: Se refiere a que el trabajo remoto permite la integración entre el trabajo y vida familiar, lo cual el personal debe estar preparado para adaptarse a las nuevas formas de trabajo que establece el empleador. Asimismo, es importante que el personal tenga la suficiente capacidad de gestionar roles/conflictos, como por ejemplo asumir un puesto de trabajo que demanda de más compromiso y responsabilidad.

Dimensión 4. Flexibilidad: se refiere a que los trabajadores deben tener la capacidad de adaptarse a la modalidad de trabajo remoto lo cual genera una integración entre el trabajo con la vida personal y familiar, bajo este contexto es fundamental la ejecución de acciones para asegurar el bienestar tanto a nivel personal y organizacional.

Para la segunda variable **Carga procesal** se citó a Carrión (2021), quien señala que es el aumento del número de casos o denuncias que se acumulan en las instituciones del poder judicial, por lo que el personal no se abastece para la atención oportuna de los casos de acuerdo a los plazos pre establecidos.

La carga procesal se cimienta en los procesos judiciales para que los expedientes sean atendidos con transparencia; la carga procesal está en aumento debido a que la población está en constante crecimiento y se generan más conflicto; la carga procesal es producto de que personal no se abastece para dar trámite a todos los expedientes judiciales. Por lo tanto, es importante que se contrate a más personal para disminuir los tiempos de atención judicial. (Maza, 2021).

En la actualidad las personas de pie que no poseen información jurídica y desde su punto de vista la carga procesal se define como una acumulación de casos que no se resuelve, sin embargo no basta ser letrado en esta materia para notar que se trata de una visión limitada de la problemática que esto significa, la cual aduce que es más compleja, la cual se tiene que tener en cuenta que no sólo el juez es quien encarga de proveer y dar trámite los expedientes que ingresan siendo la labor de todo el personal jurídico que forma parte de área del juzgado. La carga procesal es un problema que afronta el poder judicial debido a que la población está en crecimiento y cada vez más se presentan nuevos expedientes a las entidades que administran justicia, pues la sobre carga genera riesgos tales como la atención de los expedientes con ausencia de equidad y con poca seguridad jurídica. (Neyra, 2020).

Además, Oliveira et al. (2017), refiere que la carga procesal está relacionada con la calidad de atención. La demora de la atención de los trámites judiciales ocasiona que los usuarios estén disconformes con la atención que brinda el sistema de justicia, por lo cual es evidente que la atención a los usuarios no es de calidad. La carga procesal es problema para los despachos judiciales debido a que tienen que atender los expedientes con celeridad lo cual se pone en riesgo la equidad y la seguridad jurídica.

Asimismo, Sepúlveda (2020), menciona que se deben acelerar los procesos de modernización de las sedes del poder judicial para que estas implementen mesa de partes virtual lo cual esto permite reducir carga procesal. Asimismo, es importante que se establezcan normativas sobre los tramites electrónicos

para que no exista ningún inconveniente de legalidad de los tramites presentados de forma electrónica.

En la actualidad, viendo la realidad problemática en el ámbito jurisdiccional es preocupante como el tribunal constitucional se desprende de muchos casos o resoluciones la cual hace mención a un concepto de la carga procesal que varíe por cuanto esto ya no se trata de entender como la diferencia que existe entre las demandas ingresadas y los procedimientos ya resueltos si no que hoy en día existe una diferencia a nivel nacional que supera casi los 2 millones de expedientes en trámites y que están atrasados la cual obliga a cambiar las perspectiva que tiene la población y la cual conceptualiza y considere de manera de manera actual como una barrera para acceso a la justicia.

Asimismo, Guidero y Tallarico (2017), menciona que la carga laboral se da por diversos factores, uno de ello es la complejidad de algunos casos los cuales requieren de mayor tiempo de atención para que los conflictos sean solucionados con equidad y cumpliendo estrictamente los lineamientos establecidos en el ordenamiento jurídico legal vigente. La poca eficiencia y eficacia de los despachos judiciales ocasiona la acumulación de casos pendientes por dictaminar. Cabe mencionar que existen diferentes factores que pueden incrementar la demanda por justicia y una opción que ha ayudado que la carga procesal tenga una mejoría y que ésta pueda ser sostenible en todos los procedimientos y expedientes que se puede realizar, es que tiene que tener un seguimiento monitoreo y de esta manera poder resolver las falencias o carencias que tiene dicho proceso. (Saenz, 2018).

En tanto, Cabrera (2020) hace mención que la conciliación entre el demandante y demandado permite que las contiendas judiciales se solucionen con rapidez por lo cual es importante que los jueces promuevan la conciliación teniendo en cuenta los lineamientos de la normativa legal, para que los expedientes judiciales sean atendidos de manera oportuna.

La carga procesal, es un dilema para todas las instituciones del poder judicial ya que cada vez más aparecen casos complejos tales como organización criminal y lavado de activos, lo cual demanda de más tiempo, tanto para los fiscales realicen las investigaciones correspondientes, mientras para el juez le

toma más tiempo analizar el expediente sumamente complejo, todo esto ocasiona que los expedientes se acumulen. Por lo tanto, es importante que se contrate más especialistas para casos en específico a solucionar de tal manera se disminuya la carga procesal. (Gutiérrez, 2015).

Según Muñoz (2015), considera que la carga procesal es el número de casos que se acumula debido a que población está en crecimiento y cada vez más se presentan denuncias que deben ser investigado por un fiscal, pero los casos complejos requieren de mucho tiempo a investigar los hechos para encontrar elementos de culpabilidad o inocencia del investigado, para ello el fiscal pide extensiones de plazo, lo cual se genera una justicia tardía.

Según, Campoverde (2020), para liberar la carga procesal en el Ministerio Público, es importante que se realicen estrategias tales como formar expedientes electrónicos para que los usuarios ya no tengan que ir a preguntar a la institución para conocer en qué proceso se encuentra su trámite, ya que este medio permite realizar el seguimiento mediante una plataforma virtual; la contratación de más fiscales especializados en una materia específica para que los casos sean investigados con eficiencia y eficacia. Por otro lado, es muy importante que se simplifiquen aquellos procesos innecesarios para que los casos sean atendidos de forma oportuna.

Asimismo, Fisfalen (2014), refiere que la carga procesal es la acumulación de expedientes que un despacho judicial debe resolver dentro de los tiempos establecido por ley, pero la carga procesal ocasiona que los plazos de atención de los expedientes se extiendan, por lo cual es importante que los jueces se desenvuelvan de forma eficiente y eficaz generando productividad en su centro de trabajo. Asimismo, la institución que se encarga de administrar justicia debe crear más despachos judiciales especializados para que la justicia llegue de forma oportuna.

Por su parte, Gutiérrez (2015) no permite a que los involucrados en la contienda judicial la justicia llegue de forma oportuna, debido a que los despachos judiciales tienen una serie de expedientes por resolver, pero los expedientes más complejos de requieren de más tiempo para que el juez dictamine, motivo por el cual no se abastece para los demás expedientes.

Los expedientes tienen plazos para ser atendidos lo cual muchas veces se extiende debido a que los magistrados no se abastecen para la atención de forma oportuna, para ello es importante la modernización del aparato judicial para que sea de paso a los expedientes electrónicos, además, se debe nombrar a más jueces especializados en dicha materia en específico para que los expedientes judiciales sean atendidos con eficiencia y eficacia. (Hemrajani y Agarwal, 2019)

Sin embargo, la poca capacidad que tienen las entidades del poder judicial ocasiona una demora en la atención a los expedientes que se presentan en una determinada jurisdicción lo cual se genera retrasos de atención para todos los expedientes, por lo tanto, es fundamental que se cuente con más profesionales especializados para que los expedientes sean resueltos con rapidez. (Lienhard, et al., 2015),

El Poder Judicial recibe constantemente otro nuevo caso para que sea resuelto por los despachos judiciales. En el Perú el Poder Judicial en relación a la carga procesal, es relevante tener en consideración dos criterios: (1) los plazos establecidos en la normativa para cada caso o procesos. (2) el nivel de rendimiento del profesional especializado. (Diario Oficial el Peruano, 2019).

Por su parte, Calvino (2017), señala que es el número de expedientes que va resolver un juez en un periodo de tiempo establecido en las normas legales vigentes. Lo cual el juez tiene la responsabilidad de dictaminar con independencia y respetando los lineamientos establecidos en el ordenamiento jurídico legal vigentes, previniendo en todo momento un perjuicio procesal.

Mientras que Serrano (2015), menciona que la carga procesal en las sedes del Ministerio Público, es el número de casos o denuncias que deben ser investigados dentro de los plazos que estable la normativa, pero muchas veces los fiscales solicitan la ampliación de plazos debido a que no se abastecen para todas las denuncias. La investigación de fiscal comprende recoger los elementos de prueba y evidencia para que le juez imita un dictamen certero.

Asimismo, Segura (2017), menciona que en términos comunes la carga procesal es la acumulación de casos o expediente que un juez debe resolver

dentro de un tiempo determinado, la acumulación de casos ocasiona retrasos por que le juez no se alcanza para todos los casos por ende la justicia es tardía. Lo casos complejos, como por ejemplo organización criminal y lavados de activados, demandan de más tiempo de evaluación de las pruebas y evidencias que presenta el fiscal.

Además, Salvador (2019), señala que la carga procesal es el principal obstáculo al acceso a la justicia de forma oportuna, debido a que las instituciones que administran justicia no tiene la suficiente capacidad de atender los expedientes de forma rápida; la atención de los expedientes en los despachos judiciales tiende a ser lento, debido a que el juez no posee las suficientes capacidades para desarrollar una gestión administrativa profesional de su despacho, además, no cuenta con recursos necesarios para que las actividades judiciales se desarrollen de forma rápida. (a) **La producción fiscal** se refiere al número de casos que el fiscal ha investigado dentro de periodo determinado. (b) **Elementos que comprende un proceso penal**, los sujetos procesales. (c) **Relación Jurídica Procesal Penal**: existe diversidad de autores que abordan de maneras distintas su concepción.

Para la dimensión se citó a Carrión (2021), quien señala tres dimensiones:

Dimensión 1. Factores sustanciales: Son aquellos elementos que están fuera de la cobertura del sistema de justicia y que inciden en el comienzo de diversos problemas como los diferentes elementos que inciden en los acontecimientos sociales; el aumento de los expedientes se debe a que la sociedad está en crecimiento y se generan más problemas sociales que las administraciones judiciales deben resolver mediante un dictamen correcto.

Dimensión 2. Factores Predominantes: Esta dimensión consiste en que la población está en constante crecimiento y esto ocasiona que se presenten nuevos expedientes ante las administraciones de justicia, por lo cual es importante que las entidades que administran justicia realicen un estudio para determinar la densidad población y en referencia a ello se desarrollen estrategias para que la institución tenga la suficiente capacidad para atender los tramites de forma oportuna. Asimismo, es relevante que se establezca políticas públicas como por ejemplo educar a la población sobre planificación

familiar con la finalidad de tener una poblacional equilibrada. Por otro lado, la deficiencia en logística de la institución ocasiona que los sistemas informáticos, materiales y equipos tecnológicos no estén disponibles en tiempo oportuno.

Dimensión 3. Factores Administrativos: Se refiere a que cada año la carga procesal ha aumentado, debido a que cada vez más la población presenta denuncias. La falta profesionales especializados para cosas específicos, ocasiona que se acumulen los expedientes y que personal realice sus labores de forma acelera poniendo en riesgo la equidad y seguridad jurídica. Por lo tanto, es importante que se contrate personal competente para que atención de los casos se realice con eficiencia y eficacia.

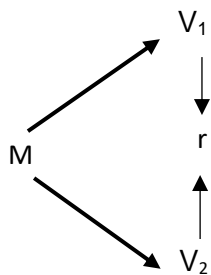
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Básica, supuesto que consistió en la recopilación de información de fuentes fidedignas en referencia a las variables de investigación. (Hernández et al., 2018).

Diseño de investigación: La investigación fue desarrollada guiándose de un diseño no experimental pues tuvo en cuenta que no se realizó la manipulación de las variables; asimismo, es de nivel correlacional debido a que estuvo orientada hacia la determinación del grado de relación entre variables; finalmente, se consideró de corte transversal debido a que solo es necesario una oportunidad para la recopilación de información procedente de la muestra (Valderrama, 2015).

Lo anterior, se representó de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Trabajo remoto

V2 = Carga procesal

R = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Variable 2: Carga procesal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Arias et. Al. (2016). Es el conjunto de individuos con características comunes de acuerdo a las variables de la investigación. (Fuente: área de recursos humanos ministerio público.)

La población fue de 35 colaboradores de un Ministerio Público de San Martín.

Criterios de inclusión: Se incluyó al personal nombrado y CAS de la institución, personal con más de 3 meses de servicio en la institución.

Criterios de exclusión: Se excluyó a jefes de área, personal locador, personal de reparto y personal de vigilancia y limpieza.

Muestra: Fue igual que la población, es decir, los 35 colaboradores.

Muestreo: El tipo de muestreo es no probabilístico por intención.

Unidad de análisis: Fue los colaboradores de un Ministerio Público de San Martín.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se refirió al conjunto de métodos para contactar con las unidades estadísticas involucradas en la encuesta y para recuperar la información de interés. (Hernández y Mendoza, 2018).

La técnica a utilizar fue la encuesta, que se aplicó para ambas variables.

Instrumento

El instrumento para medir la variable Trabajo remoto fue el cuestionario, que tuvo como finalidad identificar el nivel de Trabajo remoto. El cuestionario fue constituido por 16 ítems, dividido en 4 dimensiones. Asimismo, contó con una escala ordinal: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (16 – 36), medio (37 – 58) y**

alto (59 – 80) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable de carga procesal fue el cuestionario que tuvo como finalidad identificar el nivel de carga procesal, fue elaborado a partir de las dimensiones e indicadores. El cuestionario fue constituido por 14 ítems, dividido en 3 dimensiones. Asimismo, contó con una escala ordinal: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (14 – 32), medio (33 – 50) y alto (51 – 70)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Para poder determinar la validez de los instrumentos aplicados, se ha optado por someterlo al juicio de expertos conformados por profesionales conocedores de la materia referente a las variables, a quienes se les dio la responsabilidad de emitir un pronunciamiento final respecto a la valoración de los indicadores de coherencia.

Tabla 1.

Validez

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Trabajo remoto	1	Metodologo	4.6	Es aplicable
	2	Especialista	4.6	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es aplicable
Carga procesal	1	Metodologo	4.6	Es aplicable
	2	Especialista	4.5	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En la presente tabla, se consignaron los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observó un promedio de validez igual a 4.66, el cual hizo referencia el 93% y la segunda variable 4.63 y 93 % de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determinó, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivaron a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determinó utilizando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad de Trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	16

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de Carga procesal

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de carga procesal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	14

Los valores obtenidos de la confiabilidad de la variable trabajo remoto fueron de 0.977 y la variable carga procesal fue de 0.976, lo que indica que son confiables

3.5. Procedimientos

Se dio inicio a la investigación mediante la determinación de la problemática; seguidamente se dio lugar a la formulación del marco teórico, en la cual se congregaron las bases teóricas y los diversos antecedentes tuvieron un resultado relevante sobre las variables, las cuales procedieron desde fuentes primarias y secundarias confiables; posteriormente se llevó a cabo la construcción de los instrumentos que fueron utilizados para la recolección de acuerdo a cada una de las variables, los cuales después de haber pasado por el proceso de validación y la determinación de su confiabilidad, se pidió el permiso respectivo a la entidad para aplicar la encuesta y recopilar los datos necesarios. La información obtenida, fue tabulada mediante la estadística

de tipo descriptiva; estos resultados fueron contrastados con aquellos consignados dentro del marco teórico; para finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones de acorde a los objetivos previamente estipulados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se llevó a cabo la recopilación de datos mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para cada una de las variables; la información recopilada fue expresada mediante figuras y tablas estadísticas; en tanto, para abordar la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente Pearson, el cual fue calculado a través del programa estadístico SPSS V.25; donde se agrupa valores de entre -1 y 1, el cual indicó la existencia del tipo de dependencia existente entre las variables analizadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue fundamentada en los principios éticos internacionales: **Beneficencia**, se buscó en todo momento beneficiar a la institución por lo cual se remitió una copia de la investigación. **No maleficencia**, se evitó causar daño ya sea al personal o participantes de la investigación. **Justicia**, se buscó en todo momento respetar los derechos de los participantes y la investigación de ejecuto solo con propósitos académicos. **Autonomía**, la elaboración del informe se desarrolló con libertad.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022.

Tabla 6

Nivel del trabajo remoto

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	16 – 36	10	28 %
Medio	37 – 58	17	49 %
Alto	59 - 80	8	23 %
Total		35	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de un Ministerio Público de San Martín.

Interpretación:

De la tabla 6, se observa el nivel de trabajo remoto, observándose predominio en el nivel medio 49%, seguido del nivel bajo 28% y alto 23 %, debido a que el trabajo remoto no permite cumplir eficazmente las metas planificadas por el Ministerio Público, el trabajar de manera remota no afecta su productividad dentro de la institución.

Objetivos específicos 2: Nivel de carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.

Tabla 7

Nivel de carga procesal

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	14 – 32	9	26 %
Medio	33 – 50	19	54 %
Alto	51 - 70	7	20 %
Total		35	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de un Ministerio Público de San Martín.

Interpretación:

De la tabla 7, se observa el nivel de carga procesal, observándose predominio en el nivel medio 54 %, seguido de nivel bajo 26 % y alto 20 %, debido a que, se considera que los problemas sociales no incrementan la carga procesal dentro de la institución, los órganos jurisdiccionales de un Ministerio Público de San Martín, no se abastecen para atender a la demanda de la población de la provincia de San Martín.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.

Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal.

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta Ha

Se utilizó la prueba de Shapiro - Wilk, ya que fueron 35 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,934	35	,037
Carga procesal	,952	35	,135

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que el valor de sig. = 0,037 para variable trabajo remoto y 0,135 para la variable carga procesal es $> 0,05$, se rechaza la H_a y se acepta la H_o , que indica que la muestra tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística paramétrica, es decir el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 9

Relación entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal.

Trabajo remoto	Carga procesal	
	correlación	Sig.
Eficacia y Productividad	0.929**	0.000
Confianza Organizacional	0.958**	0.000
Interferencia en la vida laboral	0.901**	0.000
Flexibilidad	0.929**	0.000

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

De la tabla 9, se contempla la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.929, 0.958, 0.901 y 0.929 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín.

Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.

Prueba de hipótesis:

H_o : No existe relación significativa entre el trabajo remoto y carga procesal.

H_a : Existe relación significativa entre el trabajo remoto y carga procesal.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 10

Correlación entre la variable trabajo remoto y carga procesal.

		Trabajo remoto	Carga procesal
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Carga procesal	Correlación de Pearson	,947**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

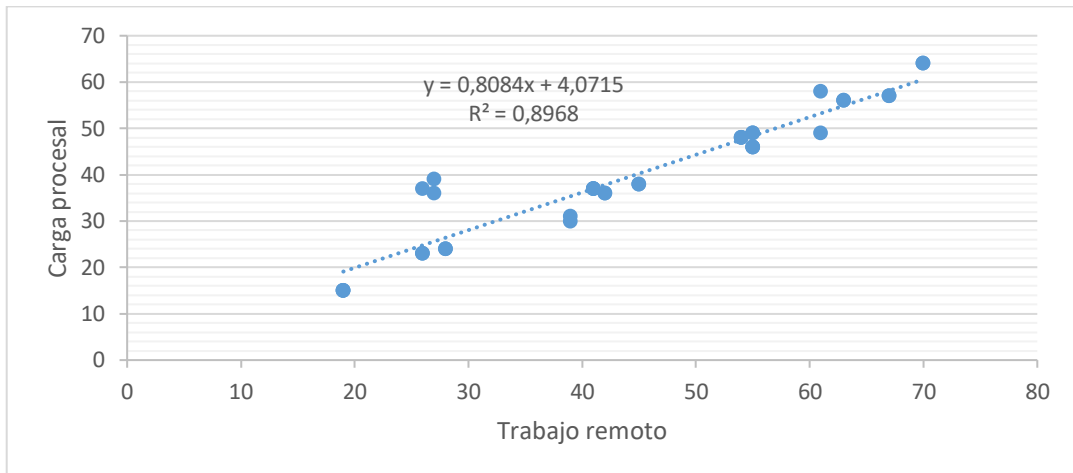
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de un Ministerio Público.

Interpretación:

La tabla 10 muestra correlación entre las variables trabajo remoto y carga procesal, obteniendo el valor de $Rho=0,947$; $p= 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre las variables descritas.

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el trabajo remoto y la carga procesal.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.8968 evidenciándose que el 89.68 % del trabajo remoto, depende de la carga procesal.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que, el nivel de trabajo remoto, se observa predominio en nivel medio 49% %, seguido del nivel bajo 28% y alto 23 %, debido a que, el trabajo remoto no permite cumplir eficazmente las metas planificadas por el Ministerio Público, el trabajar de manera remota no afecta su productividad dentro de la institución, dicho resultado coinciden con Roncal (2021), hace mención que la crisis sanitaria producida por la covid-19 ha ocasionado que las organizaciones implementen el teletrabajo para que continúen con sus actividades, por lo cual establecieron un software de monitoreo para que supervisen la labor de los trabajadores, no obstante el proceso de adaptación y resultados obtenidos no fueron iguales al trabajo presencial que se realiza.

Además, Tapia (2020), se refiere que, el Poder Ejecutivo frente la pandemia covid-19 a establecido la implementación del teletrabajo dentro de las organizaciones, lo cual implica que las instituciones públicas aceleren sus procesos de transformación digital para que la atención a los usuarios de los servicios públicos sea atendida de forma virtual. La mayoría de las instituciones públicas no estaban preparados para brindar servicios digitales pese a que la normativa de modernización del estado establecía que las entidades públicas deben entrar a un proceso de transformación digital para una mejor atención a la ciudadanía. Los contagios por Covid-19 dentro de las sedes del poder judicial ha ocasionado que se cierre de manera temporal lo cual esto produce una carga procesal, la mejor alternativa ante este contexto es el teletrabajo.

Asimismo, Uribe et al. (2021), indica que recordar la información obtenida se ha podido demostrar que el trabajo remoto y la gestión de las emociones tienen una relación de manera positiva. Teniendo a su vez la existencia de un nivel de correlación de 0.47, lo que nos permitió determinar que los colaboradores se adaptaron de manera fácil al trabajo remoto y, por otro lado, han logrado un manejo efectivo respecto a sus emociones.

Por ello, es importante que la organización capacite a sus trabajadores sobre la utilización de las herramientas tecnológicas ya que para el trabajo remoto es indispensable contar con equipos tecnológicos y saber utilizarlo con la finalidad de que se adecuen rápidamente a la nueva forma de trabajo, además la jornada de trabajo debe ser flexible. El control sobre el trabajo remoto implica la implementación y el uso de software para monitorear las labores de los trabajadores; la mejora de los procesos del trabajo remoto contribuye a un mejor desempeño organizacional.

En cuanto Calle et al. (2022), hace mención que, en la existencia de una relación significativa con respecto a la variable de trabajo remoto y productividad, de acuerdo a las datos obtenidas de correlación de 0,946, dando lugar a la aceptación de la hipótesis de investigación. Por ello, el trabajo remoto implica que el personal administrativo cuenta con las herramientas tecnológicas y también debe saber cómo utilizarlo, pero el deficiente manejo de las TIC's ocasiona que el colaborador desarrolle sus labores con poca eficiencia y eficacia.

El trabajo remoto es una alternativa para que las empresas desarrollen sus operaciones en situación muy difíciles tales como la pandemia Covid-19. El trabajo remoto tiene sus ventajas tales como reducción de requerimiento de oficinas de trabajo, reducción de costos fijos; pero también existen desventajas las cuales son la poca comunicación cara a cara entre todos los trabajadores y el trabajo en equipos se invisibiliza,

En ese mismo contexto Arriola & Neyra (2020), manifiestan que la pandemia Covid-19 ha generado en el ámbito judicial la digitalización de los procesos para que se implemente el trabajo remoto, ya que esto implica una plataforma virtual para que la atención a los usuarios sea de forma digital, además se debe establecer un software de monitoreo para determinar de que el personal está realmente trabajando.

El trabajo remoto implica que el personal tenga disponible los recursos tecnológicos necesarios para que se lleva a cabo las actividades. El trabajo

remoto en el ámbito judicial debe continuar porque ha dado lugar que la institución sea más moderno, eficiente y ha reducido los tiempos de atención, dado que el trabajo remoto tiene una relación directa con la transformación digital.

Además, el nivel de carga procesal, se observa predominio en el nivel medio 54 %, seguido de nivel bajo 26 % y alto 20 %, debido a que, se considera que los problemas sociales no incrementan la carga procesal dentro de la institución, los órganos jurisdiccionales de un Ministerio Público de San Martín, no se abastecen para atender a la demanda de la población de la provincia de San Martín, dicho resultado coinciden con Peralta et al. (2020), se refiere que, el teletrabajo proporciona una serie de beneficios los cual son la reducción de costos fijos, menor requerimiento de oficinas o espacios de trabajo, horas flexibles, reduce los conflictos entre los trabajadores; pero también existe ciertas desventajas tales como poca comunicación de manera personal, poco control en los trabajadores. La implementación del teletrabajo dentro de las empresas implica que se debe tener equipos tecnológicos para el seguimiento y monitoreo de los recursos.

Asimismo, Castillo & Pangol (2022), manifiestan que en el teletrabajo se debe considerar ciertos aspectos como el control a los trabajadores, la conectividad a internet, los derechos laborales por lo cual es indispensable que la empresa cuente con equipos tecnológicos para que el personal tenga los recursos necesarios para que las labores fuera de las instalaciones de la organización se desarrollen sin ningún inconveniente de recursos tecnológicos, en cuanto Neyra (2020) refiere que la carga procesal es producto de la falta de personal para el desarrollo de los procesos judiciales, lo cual esto ocasiona que los casos no sean atendidos de forma rápida.

Las denuncias, en general, no son atendidas de forma oportuna debió a que la institución tiene una serie de carpetas por dar trámite, lo cual esto afecta el derecho de los denunciados; por lo tanto, la institución debe solicitar más presupuesto ante las instituciones competentes para que se contrate más personal para que todas las personas tengan una justicia de calidad, por ello,

es importante hacer una evaluación de la situación de la institución para determinar en qué aspectos se debe mejorar.

Asimismo, existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.929, 0.958, 0.901 y 0.929 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, además, existe relación positiva y significativa muy alta entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.947 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 89.68 % del trabajo remoto influye en la carga procesal, dicho resultado coinciden con Arriola & Neyra (2020), se refiere que, la pandemia Covid-19 ha generado en el ámbito judicial la digitalización de los procesos para que se implemente el trabajo remoto, ya que esto implica una plataforma virtual para que la atención a los usuarios sea de forma digital, además se debe establecer un software de monitoreo para determinar de que el personal está realmente trabajando.

El trabajo remoto implica que el personal tenga disponible los recursos tecnológicos necesarios para que se lleva a cabo las actividades. El trabajo remoto en el ámbito judicial debe continuar porque ha dado lugar que la institución sea más moderno, eficiente y ha reducido los tiempos de atención, dado que el trabajo remoto tiene una relación directa con la transformación digital.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.947 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 89.68 % del trabajo remoto influye en la carga procesal.
- 6.2.** El nivel de trabajo remoto es medio 49% %, debido a que, el trabajo remoto no permite cumplir eficazmente las metas planificadas por el Ministerio Público, el trabajar de manera remota no afecta su productividad dentro de la institución.
- 6.3.** El nivel de carga procesal es medio 54 %, debido a que, se considera que los problemas sociales no incrementan la carga procesal dentro de la institución, los órganos jurisdiccionales de un Ministerio Público de San Martín, no se abastecen para atender a la demanda de la población de la provincia de San Martín
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.929, 0.958, 0.901 y 0.929 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe del Ministerio Público, realizar programas de actualización a los colaboradores respecto a los temas que surgen en cuanto a la carga procesal, por ejemplo, gestión del despacho, gestión de trámite, redacción de documentos y resoluciones, entre otros, de tal manera que el talento humano pueda desarrollar sus funciones sin inconvenientes tanto dentro de las instalaciones como fuera de ellas (en caso de ser trabajo remoto).

- 7.2.** Al jefe del Ministerio Público, gestionar el equipamiento tecnológico necesario para que los colaboradores pueden llevar a cabo sus actividades de manera eficiente ya sea a nivel remoto, presencial o mixto. Asimismo, ofrecer capacitaciones al recurso humano sobre el manejo adecuado de las tecnologías de información y comunicación de manera que reúnan las competencias necesarias para desempeñar sus labores a través de las plataformas virtuales.

- 7.3.** Al jefe del Ministerio Público, implementar sistemas informáticos que permitan al trabajador realizar una gestión ágil de manera que se atienda oportunamente los trámites y expedientes que presentan diariamente los usuarios, de igual manera, contratar a profesionales con vasta experiencia que permitan resolver a tiempo los casos que tienen bajo su responsabilidad.

- 7.4.** Al jefe del Ministerio Público, actualizar constantemente los sistemas tecnológicos que posee la institución de tal modo que se contribuya a la mejora de la tramitación de los casos y se reduzca la carga procesal.

REFERENCIAS

- Abril, L., Abril, M. y Abril, S. (2019), *Occupational Health and Safety in Autonomous Teleworking in Colombia*. (artículo científico). Universidad Santo Tomás, Colombia.
https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/q0XxH?_s=Aq1qIMbONHUjkxLTgqCk0Cu%2FQ5s%3D
- Ardila, C. (2015), *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* (tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016), *The research protocol III. Study population*. (artículo científico). Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arriola, M. y Neyra, H. (2020), *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. (tesis de maestría). Universidad peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020), *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*. Lima, Perú.
- Benjumea, M., Villa, E. y Valencia, J. (2016), *Benefits and impacts of telework in human talent results from a literature review*. (artículo científico). Instituto Tecnológico Metropolitano, Medellín, Colombia.
<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/172/175>
- Boell, S., Campbell, J., Cecez, D. y Cheng, J. (2013), *Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature*. (artículo científico). University of Canberra, Australia. http://xn--blls-5qa.de/publications/2013_AMCIS-Boell_et_al-

Advantages_Challenges_and_Contradictions_of_the_Transformative_Nature_of_Telework.pdf

- Cabrera, R. (2020), *Justice of the peace as a solution to the procedural burden, based on philosophical legal conceptions of pragmatism and humanism*. (artículo científico). Ministerio Público de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3150>
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L. y Peralta, E. (2022), *Remote work and productivity educational management facility*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2143>
- Calvinho, G. (2017), *The processing load and the dynamism of the procedural standard*. (artículo científico). Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1079/861>
- Campoverde, M. (2020), *La carga procesal y la asignación presupuestal en los Juzgados de Paz Letrado de San Juan de Lurigancho, 2019*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41723/CAMP_OVERDE_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2020), *El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas*. (artículo científico). CUIINAP, Argentina.
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUIINAP/article/view/203/170>
- Carrión, M. (2021), *Carga procesal y la Administración de Justicia en el área Penal de la Corte Superior del Santa, 2021*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76233/Carri%C3%B3n_FMA-SD.pdf?sequence=1
- Castellano, M., Caridad, M., Virviescas, J. y Martínez, J. (2017), *Telework as a competitive labor strategy in Colombian PYME*. (artículo científico). Universitaria Latinoamericana, Venezuela.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n31/a17v38n31p14.pdf>

- Castillo, M. y Pangol, A. (2022), *Teleworking as a new labor alternative in the light of the Colombian Ecuadorian system*. (artículo científico). Universidad Internacional SEK, Ecuador.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3472>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. y Cuba, L. (2020), *Telecommuting and labor performance on Covid-19 framework*. (artículo científico). Universidad Peruana Científica, Perú.
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489/1194>
- Culqui, A. y González, A. (2016), *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. (artículo científico). Universidad Católica del Perú, Perú.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18823/19043/0>
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR (2020), *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19*. El Peruano, Perú.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>
- Delgado, A. (2020), *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19*. (artículo científico). Universidad Particular Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>
- Diario Oficial el Peruano (2019), *RESOLUCION, N° 1865-2019-MP-FN, ORGANOS AUTONOMOS, MINISTERIO PUBLICO - Establecen precisiones a la atención de la carga procesal que asumirá la Segunda Fiscalía Suprema Transitoria Especializada en Delitos Cometidos por Funcionarios Públicos-RESOLUCION-N° 1865-2019-MP-FN*. Ministerio Publico, Lima, Perú.
<https://vlex.com.pe/vid/799868921>

- Espín, J. (2020), *El teletrabajo: nueva modalidad laboral y una opción digital para las empresas y la sociedad*. (artículo científico). Servicio de Gestión Inmobiliaria del Sector Público - INMOBILIAR. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/ro/article/download/271/136>
- Fernández, L. (2019), *Reflections on teleworking in Colombia*. (artículo científico). Universidad del Atlántico, Colombia. <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/download/2331/2850/>
- Fisfalen, M. (2014), *Análisis económico de la carga procesal del poder judicial*. (tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5558/FI_SFALEN_HUERTA_MARIO_ANALISIS_ECONOMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grant, C., Wallace, L., Spurgeon, P., Tramontano, C. y Charalampous, M. (2019). *Construction and initial validation of the E-Work life scale to measure remote e-working*. (artículo científico). School of Psychological, United Kingdom. <https://www.semanticscholar.org/paper/Construction-and-initial-validation-of-the-E-Work-Grant-Wallace/a8159a55494ef3934b3b3df7d8b775b6023c8e5d>
- Guidero, M. y Tallarico, S. (2017), *Judicial Workload Study for the Superior Court in Yuma County, AZ*. (artículo científico). The Court Manager. https://www.sji.gov/wp-content/uploads/Judicial_workload_study_Yuma_AZ.pdf
- Gutierrez C., W. (2015), *La justicia en el Perú (1ra ed.)*. Gaceta Juridica, Lima.
- Gutiérrez, W. (2015), *La justicia en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. ISBN: 978- 612-311-306-3.
- Guzmán, A. y Abreo, C. (2017), *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. (artículo científico). Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

- Guzmán, A., y Abreo, C. (2015), *El teletrabajo: mecanismo de competitividad en la organización*. (artículo científico). Universidad Autónoma de Bucaramanga, México D.F. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/2.05.pdf>
- Hemrajani, R. y Agarwal, H. (2019), *A temporal analysis of the Supreme Court of India's workload*. (artículo científico). Tamil Nadu National Law University, Tiruchirappalli, India. <https://doi.org/10.1080/24730580.2019.1636751>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, Mexico.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la Investigación, Sexta edición*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ley N° 30036 (2015), *Ley que regula el trabajo*, El Peruano, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>
- Lienhard, A., Kettiger, D., Winkler, D. y Uster, H. (2015), *Combining A Weighted Caseload Study with An Organizational Analysis In Courts: First Experiences With A New Methodological Approach In Switzerland*. (artículo científico). University of Bern, Schanzeneckstrasse. <http://dx.doi.org/10.18352/ijca.174>
- López, F. (2020), *El trabajo remoto y algunos retos para las administraciones iberoamericanas*. (artículo científico). Instituto Nacional de la Administración Pública, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/207/174>
- Maza, A. (2021), *La carga procesal y el desempeño laboral del personal en el juzgado de Paz Letrado en el periodo 2021*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73172/Maza_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Muñoz, F. (2015), *Conceptual standards and procedural burdens in antidiscrimination litigation, Critical analysis of case law on the Zamudio Act between 2012 and 2015*. (artículo científico). Universidad Católica de Chile, Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v28n2/art08.pdf>
- Nelcy, C. y Castellanos, O. (2013), *The Value of Technology: Novel Approaches for its Estimation*. (artículo científico). Universidad Nacional de Colombia, Colombia. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v8s1/art08.pdf>
- Neyra, C. (2020), *The right to alimony and its late fulfillment due to the procedural burden in the judiciary of San Martín – 2019*. (artículo científico). Ministerio Justicia y Derechos Humanos, Tarapoto, Perú. <https://lexislegis.net/ojs/index.php/exegesis/article/view/68/61>
- Oliveira, A., Aquino, T. y Akutsu, L. (2017), *Court Caseload Management: The Role of Judges and Administrative Assistants*. (artículo científico). Universidade de Brasília, Brasil. <https://www.redalyc.org/pdf/840/84052475005.pdf>
- Paladines, M., Figueroa, G. y Paladines, J. (2021), *Teleworking and remote work in times of Covid*. (artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796/673>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. y Bombón, C. (2020), *The impact of telework and business administration*. (artículo científico). Saberes del Conocimiento, Guayaquil, Ecuador. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>
- Pezo, V. (2020), *Carga procesal y calidad de atención en la administración de justicia del Poder Judicial Subsede Maynas Tarapoto, San Martín, 2019*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47918/Pezo_FVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rigo, R. (2019), *Ramió, Carles: Inteligencia Artificial y Administración Pública: Robots y humanos compartiendo el servicio público*. (artículo científico). Ministerio de Economía, Argentina. <https://www.redalyc.org/journal/2815/281561305009/html/>
- Roncal, X. (2021), *Teletrabajo y capitalismo de vigilancia*. (artículo científico). Redalyc. Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/993/99365404014/html/>
- Saenz, G. (2018), *The Immediate Process in The Crime Of Driving In State Of Ebrity And The Effectiveness In The Decrease Of The Procedural Load In The District Of Santa Anita*. (artículo científico). doi:edsbas.82B28645
- Salvador, J. (2019), *Relación entre la carga procesal y la producción fiscal en las fiscalías penales de Soritor, Jepelacio y Moyobamba en el primer semestre del año 2018*. (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31552/Salvador_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sapién, A., Carrera, M., Piñón, L. y Gutiérrez, M. (2017), *Competencies of information technology for telework in organizations in México*. (artículo científico). Universidad Autónoma de Chihuahua, Mexico. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/5795>
- Segura, J. (2017), *La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad, 2017*. (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11816/segura_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sepúlveda, J. (2020), *Digital procedural law and procedural burdens Supreme Court ruling april 13th 2020*. (artículo científico). University of Minnesota, Estados Unidos. <https://186.67.29.252/index.php/rjyd/article/view/488>
- Serrano, J. (2015), *Alternate dispute resolution mechanisms in the national criminal law*. (artículo científico). Centro de Estudios e Investigaciones para el

Desarrollo Docente A.C., México.
<https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950656012.pdf>

Tapia, F. (2020), *The coronavirus outbreak and the Remote work implementation for not urgent Judicial Processes, the Peruvian case.* (artículo científico). Corte Superior de Justicia de La Libertad, Trujillo, Perú.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/53/108>

Uribe, J., Jimenez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M., y Geraldo, L. (2021). *Remote Work and Emotion Management in Times of COVID-19: A Perspective of Master's Degree Students as Workers, Lima-Peru (2020)* (artículo científico). Lima. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n1/en_1810-9993-idata-24-01-179.pdf

Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica.* Editorial San Marcos. Lima – Perú.

Vásquez, O. (2019), *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019.* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

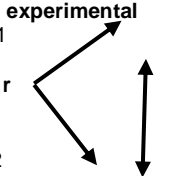
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo remoto	Definen como la prestación de servicios subordinados, que es realizado fuera de las oficinas de la organización, es decir fuera de su centro de trabajo, lo cual esto genera beneficios tanto para la organización y trabajador. (Grant et al. 2019)	La variable se medirá mediante un cuestionario y en base a sus dimensiones e indicadores	Eficacia y Productividad	- Eficacia del trabajo remoto - productividad	Ordinal
			Confianza Organizacional	- estilos de gestión - autonomía	
			Interferencia en la vida laboral	- Integración trabajo-vida - Gestión de roles/conflicto	
			Flexibilidad	- Ejecución de acciones para asegurar el bienestar - Jornada laboral	
Carga procesal	Es el aumento del número de casos o denuncias que se acumulan en las instituciones del poder judicial, lo cual el personal no se abastece para la atención oportuna de los casos dentro de los plazos establecidos en la normativa legal vigente. (Carrión 2021)	La variable se medirá mediante un cuestionario y en base a sus dimensiones e indicadores	Factores Sustanciales	- Problemas Sociales - Administración Judicial	Ordinal
			Factores Predominantes	- Población y Políticas Públicas - Densidad Poblacional - Racionalización Calidad Física/estructural	
			Factores Administrativos	- Capacidad técnica - Recurso humano - Infraestructura - Calidad humana	

Matriz de consistencia

Título: Trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y la carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022</p> <p>objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022.</p> <p>Conocer el nivel de carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel del trabajo remoto en un Ministerio Público de San Martín, 2022, es alto.</p> <p>El nivel de la carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022, es alto.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>No experimental</p> <p>O1</p> <p>M r</p> <p>O2</p>  <p>M: Muestra</p> <p>O1: Trabajo remoto</p> <p>O2: Carga procesal</p> <p>r : relación</p>	<p>Población</p> <p>La población fue 35 colaboradores del Ministerio Público.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra será igual que la población, es decir, 35 colaboradores del Ministerio Público.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Trabajo remoto</td> <td>Eficacia y Productividad</td> </tr> <tr> <td>Confianza Organizacional</td> </tr> <tr> <td>Interferencia en la vida laboral</td> </tr> <tr> <td>Flexibilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Carga procesal</td> <td>Factores Sustanciales</td> </tr> <tr> <td>Factores Predominantes</td> </tr> <tr> <td>Factores Administrativos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Trabajo remoto	Eficacia y Productividad	Confianza Organizacional	Interferencia en la vida laboral	Flexibilidad	Carga procesal	Factores Sustanciales	Factores Predominantes	Factores Administrativos
Variables	Dimensiones													
Trabajo remoto	Eficacia y Productividad													
	Confianza Organizacional													
	Interferencia en la vida laboral													
	Flexibilidad													
Carga procesal	Factores Sustanciales													
	Factores Predominantes													
	Factores Administrativos													

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Trabajo remoto

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recorro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Trabajo remoto	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Eficacia y Productividad						
01	El trabajo remoto le permite cumplir eficazmente las metas planificadas por el Ministerio Público?					
02	El trabajar de manera remota afecta su productividad dentro de la institución?					
03	Considera usted que cuenta con el equipo y la capacidad necesaria para el desarrollo de sus actividades?					
04	Considera usted que tiene la capacidad y competencia para la ejecución de sus actividades?					

05	La Institución le brinda capacitaciones en relación del correcto uso de las plataformas implementadas?					
Confianza Organizacional						
06	Cuenta con el apoyo de su jefe inmediato cuando establece roles para desarrollar su trabajo?					
07	El espacio asignado para la ejecución del trabajo remoto es óptimo?					
08	En el desarrollo de mis actividades tengo autonomía para priorizar la carpeta fiscal a trabajar en el día?					
Interferencia en la vida laboral						
09	El trabajo remoto interfiere en el cumplimiento de sus actividades laborales?					
10	Cuando trabaja desde casa su vida social se ve afectada?					
11	Es capaz de separar vida familiar de lo laboral cuando trabaja desde casa?					
12	Usted realiza una pausa dentro su hora laboral para evitar el estrés?					
Flexibilidad						
13	Su jefe inmediato le da autorización para autogestionar sus horas, siempre que cumpla con sus actividades?					
14	En relación a su jornada laboral usted comienza su rutina antes del tiempo establecido?					
15	Cuando su jornada laboral termina, usted trabaja horas extras?					
16	Durante su jornada laboral comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?					

Cuestionario: Carga procesal

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Carga procesal	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Factores Sustanciales						
01	Considera que los problemas sociales incrementan la carga procesal dentro de la institución?					
02	El exceso de casos, proceden de personas que ya tienen antecedentes relacionados a demandas anteriores?					
03	La cantidad de ingreso de escritos de las partes procesales, influye en la carga social de los juzgados penales?					
04	Los órganos jurisdiccionales del Ministerio Público de Tarapoto, se abastecen para atender a la demanda de la población de la provincia de San Martín?					

Factores Predominantes						
05	A diferencia de otras localidades, los pobladores que habitan en la provincia de San Martín, tienen la tendencia a tener más conflictos?					
06	Las políticas públicas actuales contribuyen a la disminución de la carga procesal?					
07	La cantidad de expedientes resueltos satisfacen lo esperado por la población usuaria del servicio de justicia?					
08	Los patrones conductuales de los litigantes determinan la duración de un proceso?					
09	La insuficiente logística (bienes muebles: materiales, equipos tecnológicos modernos, ambientes laborales adecuados) conlleva al retraso de los procesos penales y/o judiciales?					
10	Los sistemas informáticos implementados en el Ministerio Público de Tarapoto, son de calidad para realizar una eficiente labor en la tramitación de los procesos?					
Factores Administrativos						
11	Se percibe la capacidad técnica del personal en la atención de las Carpetas Fiscales?					
12	Los órganos jurisdiccionales del Ministerio Público de Tarapoto, cuentan con personal suficiente para atender la demanda de la población de la provincia de San Martín?					
13	Los órganos del Ministerio Público de Tarapoto, es adecuado proporcionalmente para atender a la población de la provincia de San Martín?					
14	En relación a las Carpetas Fiscales, estas se atienden sin distinción o discriminación alguna?					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ríos Pinchi, Walter Roldán.
 Institución donde labora : Ministerio Público - Sede Tarapoto
 Especialidad : Derecho Penal y Procesal Penal.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo Remoto
 Autor del instrumento : García Ríos, Jorge Luis.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

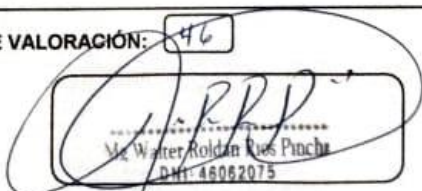
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo Remoto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46



Mr. Walter Roldán Ríos Pinchi
DNI: 46062075

Sello personal y firma

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ríos Pinchi, Walter Roldán.
 Institución donde labora : Ministerio Público - Sede Tarapoto
 Especialidad : Derecho Penal y Procesal Penal.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Carga Procesal
 Autor del instrumento : García Ríos, Jorge Luis.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Carga Procesal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Carga Procesal.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Carga Procesal.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

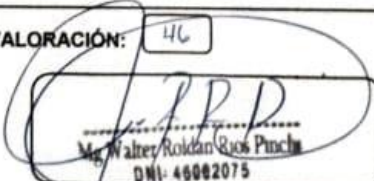
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46


 Mr. Walter Roldán Ríos Pinchi
 DNI: 46002075

Sello personal y firma

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ching Morante, Héctor.
 Institución donde labora : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Sede Tarapoto
 Especialidad : Derecho Penal y Procesal Penal.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo Remoto
 Autor del instrumento : García Ríos, Jorge Luis.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo Remoto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46



Sello personal y firma

Tarapoto, 28 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ching Morante, Héctor.
 Institución donde labora : Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Sede Tarapoto
 Especialidad : Derecho Penal y Procesal Penal.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Carga Procesal
 Autor del instrumento : García Ríos, Jorge Luis.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Carga Procesal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Carga Procesal.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Carga Procesal.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45



Sello personal y firma

Tarapoto, 28 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Hector Manuel Suarez Rios
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo Remoto
 Autor del instrumento : Br. García Rios, Jorge Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo Remoto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Hector Manuel Suarez Rios
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Carga Procesal
 Autor del instrumento : García Rios, Jorge Luis.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Carga Procesal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Carga Procesal.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Carga Procesal.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



ING. HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

DISTRITO FISCAL DE SAN MARTÍN

Tarapoto, 07 de junio de 2022

CONSTANCIA

Yo, Elena del Castillo Tuanama
Encargada del Área de Administración del Ministerio Público del
Distrito Fiscal de San Martín - Sede Tarapoto

HACE CONSTAR:

Que, el **Br. Jorge Luis García Ríos**, identificado con DNI N° 71689985, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - Filial Tarapoto; se encuentra autorizado para realizar encuestas al personal fiscal de nuestra institución, con la tesis titulada "**Trabajo Remoto y Carga Procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022**".

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para fines que crea conveniente.




Elena del Castillo Tuanama
ADMINISTRACION
Distrito Fiscal San Martín
SEDE TARAPOTO

BASE DE DATOS

VARIABLE I

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	41
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	55
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	19
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	26
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	54
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	28
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	42
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	61
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	70
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	45
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	39
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	55
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	27
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	41
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	55
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	19
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	26
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	54
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	41
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	55
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	19
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	26
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	54
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	28
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	42
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	5	61
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	70
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	45
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	39
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	55
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	27

VARIABLE 2

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	37
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	46
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	23
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	48
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36
9	3	2	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	49
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	64
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	38
13	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	30
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	49
15	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	3	39
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	37
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	46
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	23
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	48
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	37
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	46
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
24	3	1	3	3	2	2	4	3	2	4	2	1	5	2	37
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	48
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	58
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	64
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	38
33	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	31
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	49
35	2	5	2	3	3	1	2	3	2	1	5	3	2	2	36



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y carga procesal en un Ministerio Público de San Martín, 2022", cuyo autor es GARCÍA RIOS JORGE LUIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID 0000-0002-2126-2769	Firmado digitalmente por: DPALOMINOAL el 03-08- 2022 09:10:49

Código documento Trilce: TRI - 0322680