



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

El sistema de gestión fiscal y el trabajo remoto y mixto en el
Ministerio Público del Santa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Paz Toribio, Roxana Elizabeth (orcid.org/0000-0003-3944-2618)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, Martha y Walter, por ser un ejemplo de perseverancia y constancia en cada logro de mi vida profesional y a mi hija Milen Esteban, porque ella es mi motor para seguir estudiando, y gracias a su dulzura e inmenso amor, me brinda fortaleza y deseo de superación profesional.

Atte.: Paz Toribio, Roxana

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía, A mis maestros y amigos, quienes me brindaron su tiempo y dedicación y con su apoyo pude absolver mis dudas, durante el desarrollo de este trabajo de investigación

Atte.: Paz Toribio, Roxana

Índice de Contenido

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.1.2. Diseño de investigación:.....	15
3.2 Variables y Operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	58

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad general.....	25
Tabla 2 Prueba de hipótesis de correlación entre Sistema de Gestión Fiscal y Trabajo remoto y mixto.....	26
Tabla 3 Niveles de Trabajo remoto y mixto.....	27
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de Trabajo remoto y mixto	28
Tabla 5 Niveles de Sistema de Gestión Fiscal.....	29
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de Sistema de Gestión Fiscal	30
Tabla 7 Prueba de normalidad Especifico 1.....	31
Tabla 8 Prueba de hipótesis de Correlación entre facilidad de trabajo y Sistema de Gestión Fiscal.....	32
Tabla 9 Prueba de normalidad Especifico 2.....	33
Tabla 10 Prueba de hipótesis de Correlación entre respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal.....	34
Tabla 11 Prueba de normalidad Especifico 3.....	35
Tabla 12 Prueba de hipótesis de Correlación entre la Satisfacción de los Usuarios y el Sistema de Gestión Fiscal	36
Tabla 13 Matriz de Consistencia.....	58
Tabla 14 Matriz de Operacionalización.....	60
Tabla 15 Tabla de Operacionalización de variables	56
Tabla 16 Tabla de categorización	57
Tabla 17 Ventajas y desventajas del trabajo remoto	65
Tabla 18 Labores que se pueden ver afectadas por la ejecución del trabajo remoto y/o mixto	68

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación.....	15
Figura 2 Diagrama de dispersión entre Sistema de Gestión Fiscal y Trabajo remoto y mixto.	26
Figura 3 Porcentaje de Sistema de Gestión Fiscal en los trabajadores encuestados	29
Figura 4 Porcentaje de las dimensiones del Sistema de Gestión Fiscal en los trabajadores encuestados	30
Figura 5 Porcentaje de Trabajo remoto y mixto en los trabajadores encuestados	27
Figura 6 Porcentaje de las dimensiones del Trabajo remoto y mixto en los trabajadores encuestados	28
Figura 7 Diagrama de dispersión entre facilidad de trabajo y Sistema de Gestión fiscal.	32
Figura 8 Diagrama de dispersión entre respuesta rápida y Sistema de Gestión fiscal.	34
Figura 9 Diagrama de dispersión entre la Satisfacción de usuarios y el Sistema de Gestión fiscal.	36
Figura 10 Módulos que se compone el sistema en Gestión Fiscal.....	66

RESUMEN

La presente investigación presentada tuvo como objetivo: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022, siendo de tipo básico, enfoque cuantitativo, como de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, donde se trabajó con una muestra de 36 trabajadores., para lo cual el muestreo fue no probabilístico. Se utilizó como técnica para recolectar la data de ambas variables: la encuesta, consistiendo en 2 cuestionarios en escala Likert, los instrumentos usados fueron Trabajo remoto y mixto sometido a juicio de expertos, presentando una validez y confiabilidad de $\alpha=0,899$, considerado de excelente confiabilidad, encontrándose en el rango de [0,72 – 0,99] del alfa de Cronbach, asimismo para Sistema de Gestión Fiscal se obtuvo una validez y confiabilidad de $\alpha=0,747$, estando en el mismo rango dicho anteriormente, teniendo como resultados que existe una correlación negativa mínima entre la Gestión del Ministerio Público y la Satisfacción Laboral de los trabajadores con un valor de -0,512, existiendo una relación negativa mínima, con un valor calculado para $p = 0.001$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral). Concluyendo que las variables “Trabajo remoto y mixto” y “Sistema de Gestión Fiscal” se relacionan, asimismo el 72.22% de los trabajadores del Ministerio Público del Santa lo considera al trabajo remoto y mixto como regular; como también el 13.89% de los trabajadores lo perciben por una parte como “Malo” y el otro 13.89% lo considera “Bueno”; Finalmente el 80.56% de los trabajadores dicen que el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa es “Bueno”, de forma similar el 19.44% lo perciben como “Regular”, y ningún trabajador lo considera como “Malo”.

Palabras clave: Trabajo remoto, Trabajo mixto, Sistema, Gestión, Ministerio

ABSTRACT

The presented research had as objective: To determine the relationship between remote and mixed work and the Fiscal Management System in the Public Ministry of Santa, 2022, being of a basic type, quantitative approach, as of non-experimental design, correlational and cross-sectional, where we worked with a sample of 36 workers, for which the sampling was non-probabilistic. It was used as a technique to collect the data of both variables: the survey, consisting of 2 questionnaires on the Likert scale, the instruments used were Remote and mixed work submitted to expert judgment, presenting a validity and reliability of $\alpha = 0.899$, considered of excellent reliability, being in the range of [0.72 – 0.99] of Cronbach's alpha, also for Fiscal Management System, a validity and reliability of $\alpha = 0.747$ was obtained, being in the same range as previously, having as results that there is a minimal negative correlation between the Management of the Public Ministry and the Job Satisfaction of workers with a value of -0.512, there being a minimal negative relationship, with a value calculated for $p = 0.001$ at a significance level of 0.05 (bilateral). Concluding that the variables "Remote and mixed work" and "Fiscal Management System" are related, likewise, 72.22% of the workers of the Santa Public Ministry consider remote and mixed work as regular; as well as 13.89% of workers perceive it on the one hand as "Bad" and the other 13.89% consider it "Good"; Finally, 80.56% of workers say that the Fiscal Management System in the Santa Public Ministry is "Good", similarly 19.44% perceive it as "Regular", and no worker considers it as "Bad".

Keywords: Remote work, Mixed work, System, Management, Ministry

I. INTRODUCCIÓN

La ineludible pandemia que el mundo afronta debido a la Covid-19, ha generado muchos cambios en los estilos de vida de las personas, y las empresas han tenido que implementar ciertas medidas para salvaguardar la vida de sus trabajadores, entre las cuales se encuentra el trabajo remoto, pues realizar nuestro trabajo diario en una situación como la que vivimos, significa exponernos a una posible fatalidad. (ENAP, 2021), con el fin de no propagar la tan mencionada enfermedad infecciosa, que no solo afecta el aspecto físico de una persona, sino que, también deja repercusiones que afectan a la sociedad (Arregocés et al, 2020).

En suma, esta práctica utilizado en las empresas, en donde los colaboradores trabajen de manera remota, es decir fuera del centro laboral tradicional, se ha convertido en un fenómeno que varía constantemente. (Eurofound and the International Labour Office, 2017), sin embargo, los empleadores todavía no confían en el trabajo a distancia, aun habiendo pruebas que hay beneficios de usarlos (Charalampous et al, 2019; Paladines et al, 2021).

En el país, hasta el momento no ha sido notable la implementación del teletrabajo a consecuencia de la crisis de salud, deviniendo, por lo tanto, a ser una situación sin precedentes, en la cual la mayoría de las empleadoras han solicitado a sus trabajadores laborar de manera remota desde sus casas, bajo la modalidad de tele trabajadores (Rubio et al, 2020).

Es así que, en el Perú desde el mes de marzo del año 2020, mes en el que se informó a la población peruana de la llegada de la enfermedad covid-19 (indicando un primer contagio), es que miles de personas dejaron de laborar, indistintamente si pertenecían a una entidad pública o no, ello afectó enormemente su situación económica, toda vez que tuvieron que dejar de laborar de manera presencial o física (en algunos casos dejaron de percibir sus sueldos). Posteriormente, con la finalidad de que las empresas o instituciones públicas no dejen de producir y/o sus colaboradores no pierdan su trabajo, se implementó lo que hoy se denomina trabajo remoto, el cual, como ya ha sido definido anteriormente, es aquel trabajo que se desarrolla desde el domicilio, con la

utilización de medios informáticos, es así que las modalidades de trabajo remoto y trabajo mixto, se pusieron en marcha con el fin de conservar la vida de los colaboradores, ya que era considerado como una imperiosa necesidad de toda empresa para evitar la propagación de la pandemia, así lo manifestó la presidenta ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020).

Actualmente, mediante Resolución 026-2022-MP-FN, modificaron el Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público (2021) establecido a partir de la pandemia disposiciones como :”Priorizar el trabajo remoto, en los establecimientos jurídicos y unidades médicos legales que se encuentren en los departamentos y/o provincias en alerta epidemiológica en lugares con riesgo extremo, muy alto y alto, excepto los trabajadores dedicados a los temas fiscales, médicos y administrativos que realizan servicios esenciales e indispensables y que ejercen actividades en fiscalías penales(...).”

En lo que respecta al trabajo mixto, éste se implementó con miras a restaurar de manera paulatina la cotidianidad de la vida, toda vez que, los trabajadores no registrados como personas vulnerables, es decir, que no ostentaban condición de comorbilidad o situación de vulnerabilidad podrían volver a realizar trabajo presencial, es decir, algunos días realizaban trabajo desde sus domicilios y otros días desde el propio centro laboral (El Peruano, 2022).

En lo que respecta al trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público, esta entidad actúa con autonomía, tal y como lo reconoce y faculta el art. 158º de la Constitución Política del Perú, es el responsable de la dirección, orientación y formulación de políticas institucionales, adoptando normas necesarias para ofrecer un servicio fiscal eficiente y adecuado (Revista Latinoamericana de Derecho, 2022). Por ello, mediante Resolución de Fiscalía de la Nación N° 681-2020-MP-FN, de fecha 3 de junio de 2020, aprobó el Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público, y en la actualidad, modificaron el Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público, mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 274-2022MP-FN (El peruano, 2022).

Por otra parte, con respecto al Sistema de gestión, se estableció la Reforma Procesal Penal, donde se muestra que es importante tener herramientas que ayuden en la ejecución de registros de forma rápida, más aún cuando se habla de temas delictivos, y es ahí donde el SGF ayuda en investigar dichos procedimientos, mediante los diferentes módulos que existe dentro del sistema (Mayorca, 2021).

Por tanto, cabe resaltar que el Sistema de Gestión Fiscal permite el ingreso y gestión de los datos, entre ellos identificar el tipo de actividades delictivas establecidas en el Código Penal, se obtiene la información segura para tomar decisiones oportunas en la institución, contando con detalles específicos de los delitos (RFN, 2022).

Tal es así, que un estudio realizado por esta entidad pública denominado “Trabajo Remoto en la pandemia en el año 2021”, se encuestó acerca de la apreciación del personal y su función durante la pandemia, obteniéndose como resultado: El 52% señaló que no ha variado a la forma primigenia y mientras que el 41% mencionó que ha cambiado para bien; y, la forma de medir la labor es mediante operaciones cotidianas, como el grado de contestación que los colaboradores señalen a sus jefes superiores de los labores encomendadas. En dicho estudio, se señala también que, en los tres niveles de gobierno, el 97% de los encuestados consideran que siempre y casi siempre atendieron a los pedidos de su jefe, siendo que el 3% considera que no (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

A nivel institucional, la investigación se desarrolló en el Ministerio Público del Santa, en el periodo 2022, tomando como unidad de estudio a los trabajadores de la fiscalía. En ese sentido, al implementarse y llevarse a cabo el trabajo remoto y mixto fuera de las instalaciones de la Institución Pública en mención es de precisar que este ha tenido sus ventajas y, también desventajas como: facilidades de trabajo, respuesta rápida y satisfacción de los usuarios, en el ámbito de su ejecución, puesto que, ha existido dificultades al momento de llevarse a cabo en los domicilios de los fiscales, asistentes en función fiscal y demás personal administrativo, en lo que respecta al uso del Sistema de Gestión Fiscal SGF, ya

que ha sido complicado de manejar este sistema a distancia deviniendo en tedioso revisar el estado de los casos fiscales, así como sus plazos y mantener actualizado el mismo. Esto, debido a que el programa solo permite acceso de las computadoras instaladas en la sede de la Fiscalía, y cuando se utilizan en los domicilios el acceso es limitado, tal es así que por el costo de programa si se compra como corporativo, a la vez solo puede usar una persona, requiriendo actualizar las categorías utilizadas para registrar la información adecuada, a fin que sean coherentes para mostrar sus resultados con la aplicación del NCPP.

De la problemática descrita, se obtiene la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?

Por lo que, a modo de justificación, del presente trabajo se resalta la importancia del trabajo remoto y mixto en las instituciones públicas como el Ministerio Público y como es que esta labor ha influido en la utilización del Sistema en Gestión Fiscal, en cuanto a su revisión y actualización constante, por lo cual se ostentará de relevancia social, puesto que da a relucir un importante aporte de opinión respecto al manejo del Sistema en Gestión Fiscal desde el domicilio de los trabajadores del sector público, en el marco del trabajo remoto y mixto implementado a razón de salvaguardar la salud de los colaboradores del Ministerio Público que se vio y se sigue viendo afectada por la pandemia mundial Covid-19, asimismo contará con un importante valor teórico, dado que, se ha recurrido a fuentes confiables que respaldan el trabajo realizado, tal es el caso de revistas científicas y paginas oficiales de las entidades públicas. Respecto al ámbito práctico, influirá en la manera de cómo se está manejando y evaluando el trabajo remoto y mixto en el caso de las personas consideradas en riesgo. En cuanto a la utilidad metodológica se contará con un instrumento que se encuentra relacionado con la revisión teórica establecida, el mismo que ayudará en el estudio de las variables.

Como objetivo general de la investigación se planteó: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022. Asimismo, los objetivos específicos:

Determinar el nivel de trabajo remoto en el Ministerio Público del Santa, 2022; Determinar el nivel de Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022; Determinar la relación existente entre la facilidad del trabajo y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.; Determinar la relación existente entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.; Determinar la relación existente entre la satisfacción del usuario y le Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

En cuanto a la hipótesis de investigación fue la siguiente: Existe relación entre el Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022.

Por su parte, las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre la facilidad de trabajo y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022; Existe relación entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.; Existe relación entre la satisfacción de usuario y Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios internacionales acerca del tema de Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto:

Cañadas (2017) en su trabajo denominado: Revisión Teórica y Análisis Jurídico Laboral, utilizó la revisión sistemática de la doctrina como metodología y el estudio de diferentes producciones científicas, concluyendo que, el teletrabajo no es homogéneo, aparece cargado de contrasentidos, es una oportunidad que puede significar una renuncia. Así pues, el trabajo se concibe como una nueva forma de organización, que puede provocar un cambio radical en las empresas, sin tomar en cuenta los equipos tecnológicos usados, todo ello con el fin de lograr una denominada filosofía de organización. De la misma manera, basado en el enfoque legal, esta modalidad de trabajo resulta beneficioso para el empresario, frente a los trabajadores que son poco cualificados para un cierto empleo.

Guzmán & Abreo (2017), desarrollaron un artículo sobre: Habilidades del teletrabajador para la competitividad, desarrollando una investigación con análisis descriptivo – cuantitativo, utilizando como instrumento 100 artículos científicos y la realización de una prueba piloto con 10 empresarios. Llegándose a las siguientes y principales conclusiones: los empresarios, resaltan que las habilidades de una persona que realiza teletrabajo, se ven orientados hacia la gestión del tiempo, de recursos, de pensamiento crítico y la ofimática, los cuales garantizan su desempeño en el desarrollo de sus labores, dando un margen de competitividad al sector en el que se desenvuelven. Finalmente, el estudio en comento permitió determinar cuáles son los aportes de esta modalidad de trabajo para la empresa que lo practica, visto esto, como una alternativa de contratación laboral

López (2021), en su tesis sobre: Desigualdades de Género en la Economía Digital: Distintos Tipos de Teletrabajo en Europa, quien mediante un análisis econométrico de los micro datos de la sexta ola EWCS, desarrolló una metodología cuantitativa, entre los resultados encontrados se evidencia que el 60.2% de los varones trabaja desde casa, frente al 38.2% de mujeres que trabajan en esta modalidad, y estas últimas trabajan más de 10 horas al día, habiendo gran

diferencia de flexibilidad al momento de laborar, donde el 40.6% de las personas que trabajan remoto son varones, y tienen un descanso durante la jornada de trabajo de 1 hora para atender temas personales y de familia, contrario al 36.6% que son mujeres, concluyendo con lo siguiente: la modalidad del trabajo se ha ido expandiendo últimamente, y esto se debe, al mundo de la digitalización que cada vez se ve más tecnificada, asimismo, puede deberse a la flexibilidad del mercado laboral y a las TIC. Cabe resaltar que esta modalidad se ha expandido mayormente debido a la pandemia mundial del COVID19, que ha obligado a diversas empresas, por no decir a la mayoría, a desarrollar trabajo desde sus casas a la mayoría de su personal, para evitar el contagio de esta enfermedad. Así pues, el presente trabajo contribuyó en la proporción de nuevos acuerdos de flexibilidad laboral, implementando nuevas formas de vida personal y laboral, así como nuevas dimensiones en la calidad del trabajo.

Visto, este tema desde un ámbito nacional, se obtiene:

Silva, Carrasco y Vega (2018), en su trabajo analizó como implementando el trabajo remoto influye en Bancos del Perú , donde aplicando una metodología con enfoque holístico, utilizando como muestra seleccionada un grupo de colaboradores que laboran dentro de las empresas antes mencionadas, que cuentan con las características de tele trabajar, arribaron a las siguientes conclusiones: que, la mayor parte de expertos determinan que el denominado piloto es fase neurálgica de la implementación del teletrabajo, toda vez que, permite ir estableciendo factores como el perfil adecuado u optimo, así como el grado de adaptación de los colaboradores, tanto de líderes como trabajadores, asimismo, el medir las opiniones tecnológicas con la que se cuenta y monitorear los pro y los contras en el desarrollo común de dicha modalidad de trabajo, con miras a aun avance.

Correa (2021), en su tesis de maestría, efectúa la investigación sobre la como se relaciona el trabajo remoto y el estrés de los trabajadores de la empresa de venta de seguros, cuyo estudio fue correlacional y no experimental, tomándose como población a 280 trabajadores, de igual modo, para el recojo de información se empleó dos cuestionarios, teniendo como resultados que el 41.03% de los trabajadores presenta un nivel alto al realizar sus labores en esta modalidad, el

52.99% en nivel intermedio y el 2.56% un nivel bajo, esto es debido a que al acceder a documentos desde su casa y contar con tecnología necesaria, el trabajo es realizado de manera exitosa, concluyendo que hay una relación de las variables, representadas en un valor de ,65; asimismo para la dimensión “ reducción de tiempo” se trabajó con Coeficiente de Rho Spearman, obteniéndose un valor de 0.53, lo que quiere decir que el trabajo remoto la reducción de tiempo tiene una correlación positiva media ; indicando que el aumentar el trabajo remoto, también aumentaría el estrés a un valor considerable, ayudando a la reducción del tiempo de procesos, y la confianza que brinda el supervisor.

Según Castro (2021), realizó un estudio acerca del teletrabajo en las entidades de cooperación técnica, cuya investigación fue cuantitativa y correlacional, en lo cual se tomó de población a las empresas de cooperación técnica, así pues para recolectar los datos se hizo uso de la entrevista y la encuesta, donde los resultados muestran un valor de 0.76 para la dimensión satisfacción, considerada correlación muy fuerte, concluyendo que este es útil para tomar decisiones en relación al teletrabajo en las empresas .

Según Edquen (2020), realizó un estudio acerca del trabajo remoto y el desempeño del personal de la fiscalía de Cutervo, cuya investigación fue cuantitativa y correlacional, en lo cual se tomó de población a 10 profesionales, así pues, para recolectar la información se realizó una encuesta y ficha de recolección de datos, donde se muestra un nivel de sig. de 0, 896, aceptando la h_0 , con un valor de -0. 48, considerada correlación negativa media, concluyendo que el trabajo remoto no se relaciona con el desempeño laboral con 60%, esto se debe que las limitaciones del trabajo remoto que ha tenido los trabajadores para continuar con sus procedimientos de los usuarios.

Carrasco (2019), en su tesis efectúa la investigación sobre un sistema de Gestión en empresas, la investigación fue documental y cuantitativo; donde los resultados muestran que el 62.50% de los encuestados lo consideran con un nivel bueno al sistema informático, ya que, con este, se mejora la elaboración de reportes y planillas, donde concluyeron que es muy beneficioso para la mejora de

procedimientos de gestión de recursos humanos, recuperándose la inversión en corto plazo.

Vásquez y Chuquilin (2018), en su tesis, realiza la investigación al implementar de un sistema informático para mejorar gestión de atenciones de pacientes, cuyo estudio fue no experimental, tomándose como población a 269 pacientes, de igual modo, para recolectar los datos se empleó un cuestionario y ficha de observación, concluyendo que hay una relación de las variables, representadas en un valor de ,091(antes de implementar el sistema informático) y 0,169(después de implementación) , ambas mayor a 0.05; lo que quiere decir que la implementación del sistema informático no mejora la gestión de atención de pacientes; a su vez, este es una herramienta eficaz y confiable para los especialistas de salud.

Huamán y Huayanca (2017), desarrolló un proyecto acerca de la relación desarrollo de un sistema informático con la mejora los procesos de compra. Estudio aplicada y explicativa, para lo cual se utilizó una muestra de 30 procesos, asimismo, para recolectar la data se empleó un cuestionario, donde se muestra una “sig.” de 0,000, aceptando la hipótesis de la investigación, en otras palabras, hay relación de ambas variables, a su vez, se mostraron mejores resultados para toma de decisiones con la ayuda del sistema.

Zambrano (2021), en su trabajo efectuó la investigación al implementar un sistema informático ayuda en la atención en el Policlínico , investigación aplicada y pre experimental , en lo cual se tomó como población a 21 trabajadores, asimismo, para recoger la data se trabajó con la encuesta, teniendo como resultados, que las variables se relacionan con nivel alto, todo ello representados en un valor de Pearson de 0, 045, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis del estudio, mostrando que la implementación del sistema informático mejora el proceso de admisión, concluyendo que el sistema de gestión es importante para la empresa, en perfeccionara sus actividades

Aguilar, Jumpa & Martínez (2021), en su trabajo respecto al trabajo remoto, adoptaron una metodología con diseño no experimental, teniendo como caso materia de estudios a los colaboradores que trabajan en esta modalidad, quienes

arribaron a la siguiente conclusión: ambas variables se relacionan directamente. Por otra parte, se identifican con un nivel alto, siendo una diferencia en la percepción de las mujeres que tele trabajan, y, que al realizar este tipo de trabajo se agotan en el trabajo, esto es afectado por la edad y ubicación del trabajador.

Por su parte, Ramírez (2021), en su investigación, utilizó la metodología del Design Thinking, el que se basó en la empatía, con la finalidad de identificar las necesidades reales, a través de un árbol de problemas, definiendo a su objetivo por medio de un mapa de empatía, lo que le permitió arribar a las siguientes conclusiones: el trabajo remoto, fue implementado como una modalidad de trabajo temporal que se originó por la crisis sanitaria que estaba afrontando el país y mundo entero, a consecuencia del COVID19, motivo por el cual dichas implementaciones en las empresas fueron recientes en la ejecución de esta nueva forma de trabajo, pero, dichas políticas son momentáneas, siempre y cuando la empresa así lo quiera, porque también puede establecer dicha modalidad como una nueva forma laboral dentro de su persona jurídica, lo cual implicaría el establecer nuevos lineamientos para el desarrollo de sus labores como tele trabajadores, modalidad de contrato, así como otros aspectos que se tendrían que evaluar para un desarrollo óptimo. En lo que respecta al trabajo remoto, los trabajadores son de la opinión que es muy favorable, pero que no debería darse en su totalidad, indicando que la relación con los demás compañeros de trabajo es fundamental para el clima laboral, proponiendo muchos de ellos una modalidad mixta, es decir, trabajar unos días en el domicilio y otros días en la oficina. Que, la sobrecarga laboral es una realidad de siempre, incluso se daba antes del trabajo remoto, sin embargo, la crisis que se sigue viviendo en la actualidad generó que esta situación se vuelva recurrente, debido a la reducción del personal, ya sea por la muerte de estos, o renuncia para regresar a su lugar de origen.

En razón a los antecedentes antes indicados, el presente estudio también aborda otras posturas, en las cuales tiene sustento el presente, como es el caso de las posturas de diversos autores, en lo que respecta al trabajo remoto y mixto.

De las teorías o conceptos que sostienen esta investigación, tenemos a los que definen al trabajo remoto: El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020), lo define como aquella prestación de servicios que realiza un colaborador

de manera subordinada, encontrándose físicamente en su domicilio o en cualquier otro lugar de aislamiento, realiza y ejecuta trabajo utilizando medios informáticos y equipos informáticos, de telecomunicación, y otros servicios, como lo son, el servicio de internet, telefonía u otros, así como cualquier otro medio idóneo que útil para realizar el trabajo fuera de la oficina, trabajo que en nuestra país ha sido regulado por D. U Nro. 026-2020.

De la misma manera, Sapien et al (2016), refiere que es aquella que se realiza en el hogar ya sea del trabajador o en cualquier lugar público de su elección, como alternativa a la modalidad presencial. El desarrollo de las TICs ha sido las piezas fundamentales para romper las barreras de espacio y tiempo en el que se realiza el trabajo tradicional, que permite y conlleva a la realización de las labores desde un lugar adaptado fuera de la Oficina, aportando flexibilidad al colaborador sin interrumpir su jornada laboral.

Asimismo, La Escuela Nacional de Administración pública-ENAP (2021), señala que el trabajo Remoto, implica que las labores de nuestro centro de trabajo, ahora se realice, desde nuestros hogares, para lo cual debemos contar con las principales herramientas a utilizar, el internet, una computadora. Cabe precisar que dicha computadora debe estar instalados los programas y/o aplicativos que permitan llevar adelante el trabajo que normalmente se realizaba de manera presencial, siendo mucho más amplio y, en ocasiones no necesitando desplazamiento (OITE, 2020).

Por su parte, para la Organización Internacional del Trabajo (2020), es aquel realizado con apoyo de computadoras; donde las herramientas para realizar el trabajo remoto, deberían ser proporcionadas por los empleadores, materializados en: los equipos, suministros y tecnología y otros necesarios para llevar a cabo las labores encomendadas, siempre en el margen del contrato celebrado entre las partes. Así también, son ellos los que deberían encargarse, en el caso se presenten algunas fallas técnicas o informáticas de las herramientas y/o equipos

proporcionados sea de la naturaleza que sea; abarcando incluso la entrega del equipo y la instalación de dispositivos técnicos necesarios para el trabajo

El personal que trabaja en la modalidad de trabajo remoto, en distintas entidades públicas, sea Ministerio Público, Poder Judicial u otra entidad, ostenta las siguientes obligaciones: Preservar la norma de seguridad señaladas por la institución, Preservar la norma de seguridad y conservar la reserva de la información de la institución, Disponibilidad durante la hora de trabajo, Respetar los medios de comunicación en el horario de trabajo, Cumplir de forma eficaz y con inmediatez lo requerido por los superiores, Desarrollar todo el trabajo encomendado oportunamente, Preservar los documentos e información que se utilice en el trabajo, con responsabilidad, Utilizar adecuadamente los bienes asignados, Señalar si se cumplió la labor asignada. Asimismo, se tiene derechos, ejemplo: Los que señala la Constitución y la ley, Su remuneración sea la adecuada, Adquirir lo indispensable para cumplir con la labor, Conocer que el tipo de trabajo no pone en riesgo la integridad del colaborador, Estar capacitado en el trabajo que desempeña.

Por consiguiente, la necesidad de implementar el trabajo remoto, según Attaran (2019), lo sintetizan como la utilización de las tecnologías para preservar la comunicación con los líderes y compañeros de trabajo, lo cual es conocido como el trabajo digital.

Entre las Ventajas y desventajas en la ejecución del trabajo remoto y trabajo presencial o tradicional, es que los colaboradores que realizan trabajo desde casa se esfuerzan más para demostrar el cumplimiento de sus objetivos, sin importar extender su jornada laboral y siendo flexible (Felstead et al ,2017; Crawford, 2011); promoviendo buenos resultados y permite que las personas que tengan carga familiar, puedan desarrollar sus labores con más flexibilidad, sin descuidar sus labores en diversos aspectos de su vida. También, en el caso que por sus propias funciones que realizan no puedan realizar este tipo de trabajo, la labor mixta sería una buena solución para ellos, pensando siempre en preservar la salud tanto del empleador como de los usuarios (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

Como también es aplicable a todo servidor civil, sin distinción alguna incluso para los practicantes, que se encuentran bajo cualquier modalidad de servicios, aclarado que dichas labores tienen que ser compatibles con la naturaleza del cargo que ocupan; y, en el caso de no ser compatibles resultara aplicable la —licencia con goce de remuneración sujeto a compensación (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Las dimensiones las vamos definir o precisar una a una, las facilidades de trabajo, es un esfuerzo de la entidad para aumentar el desempeño de los trabajadores, y por ende influya de forma significativa en las actividades realizadas por la compañía, en otras palabras, maximizando muchas veces los beneficios (Rahmana, Haryoko y Kurniawan, 2020).

En ese mismo sentido, las facilidades de trabajo representan un apoyo en las actividades empresariales, teniendo un periodo permanente, proporcionando ventajas a los trabajadores, ya que, si no existiera, los empleados tendrías problemas para laborar. (Lewanto et al, 2022).

Como segunda dimensión se tiene a la Respuesta rápida: según Nedeljković et al (2019), señala que la respuesta rápida a las solicitudes de los usuarios, y la utilización disponible genera una relación reestructurado entre los trabajadores y las personas que solicitan el servicio, evidenciándose eficiencia y flexibilidad de la respuesta.

Finalmente, como tercera dimensión se tiene a la Satisfacción de los usuarios, es definido por Law insider (2022) ,como el nivel qué tan satisfechos se encuentran con el servicio brindado, acorde a su experiencia, medido muchas veces con cuestionarios realizados después de realizado una actividad, con la autorización del cliente; donde la satisfacción del usuario es considerado como uno de los factores imperativos para evaluar el éxito de un sistema de información (Forster et al. 2020; Ojo 2017; Santa et al., 2019; Xu and Du 2019).

Por otra parte, de las teorías o conceptos que sostienen este estudio, tenemos a los que definen al Sistema de Gestión Fiscal- SGF; en ese sentido el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación (2021), señala que es una serie de procedimientos basados en la planificación de los fiscales penales en cumplir sus

cargos, en la fase de investigación, a través de juicios orales, aplicado en 16 distritos legales que implementa el Nuevo Código Procesal Penal.

De igual manera, según el RFN (2022), es un sistema informático que tiene el Ministerio Público para registrar y monitorear los casos penales de los establecimientos jurídicos, aplicados en el Código de Procedimientos Penales y Procesal Penal de 2004.

Dentro del contenido del SGF están: casos nuevos, control del caso, monitoreo de los cargos y duración de los mismos, asignación de casos, etc. (MPFN, 2021), resaltando los módulos que compone el sistema de fiscal, son los siguientes: Módulo de recepción, Módulo de asignación, Módulo de gestión, Módulo de custodia, Módulo de custodia e informes y Módulo de administración de privilegios (Ver anexo 16).

Como primera dimensión se tiene al Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal, Chip (2022), refiere que es aquel componente a través del cual una persona tiene accesibilidad a las opciones de una empresa, donde el usuario debe tener un código para acceder y clave, que brinde al utilizar las funciones de la web, acorde a permisos otorgados por el perfil.

Como segunda dimensión, se tiene al Uso del Sistema de Gestión Fiscal; es considerado como la medida que la persona utiliza la herramienta, englobando características disponibles, en un sistema en concreto, con el objetivo de satisfacer sus necesidades. (Handayani et al, 2019; Li et al, 2020; Muczyński et al, 2019; Salam, 2020), donde el usuario evalúa en general el uso del sistema, con los siguientes criterios: frecuencia de uso, duración de uso y percepción de la persona que utiliza el sistema. (El-Masri y Tarhini, 2017; Farooq et al, 2017; Alzahrani et al, 2017).

Como tercera y última dimensión se tiene a Actualización del Sistema de Gestión Fiscal, Pérez y Gardey (2021), señala que es la acción de lanzar una versión reciente, que engloba opciones, con el fin de solucionar fallas presentados anteriormente, optando por la realización frecuente de la misma.

Asimismo, Lisot (2019) considera que, si no existe una actualización del sistema, los dispositivos y programas, estas serían vulnerables, y serían

aprovechados por los delincuentes informáticos, para la realización de acciones maliciosos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Se clasifica considerando su propósito, por ello fue de tipo básica, ya que lo que se buscó es recopilar información para proporcionar al lector una mejor comprensión del tema. Por su parte, Muntané (2010), lo clasifica como una investigación pura, teórica, caracterizado a partir del marco teórico y se mantiene en él, es decir que objetivo principal es aumentar los saberes científicos (p. 221). Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que permitió analizar información numérica en base a los niveles de medición escogidos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018), siendo en este caso para el estudio ordinal.

De igual manera fue correlacional, al plasmar la relación de ambas variables Sistema en Gestión fiscal y Trabajo remoto y mixto. Según Ramos (2020), en los estudios de este tipo los procedimientos engloban la utilización de métodos estadísticos inferenciales, con el fin de definir posibles resultados de un contexto empírico; asimismo fue de corte transversal al realizar una descripción de las variables (Manterola et al.2019)

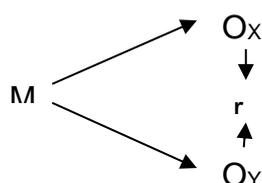
3.1.2. Diseño de investigación:

Fue no experimental, tal como su terminología en investigación lo define, es aquel en la que existirá manipulación de la variable como lo sostiene Hernández et al (2014).

Conforme a siguiente esquema:

Figura 1

Diseño de investigación



Nota. La figura muestra el diseño de estudio utilizado. Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

M = Muestra del estudio (colaboradores del Ministerio público del Santa)

O = Observación

Ox = Variable 1 (Trabajo remoto y mixto)

(Sistema de Gestión Fiscal)

Oy = Variable 2 (Sistema de Gestión Fiscal)

r = relación de las variables.

3.2 Variables y Operacionalización.

V₁: Trabajo remoto y mixto (Variable Independiente)

- **Definición conceptual:**

Es aquella prestación de servicios que realiza un colaborador de manera subordinada, encontrándose físicamente en su domicilio o en cualquier otro lugar de aislamiento, realiza y ejecuta trabajo utilizando medios informáticos y equipos informáticos, de telecomunicación, y otros servicios. (El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

- **Definición operacional:**

La variable trabajo remoto y mixto es una variable cuantitativa, sosteniendo la medición a través de: ventajas de trabajo, respuesta rápida, satisfacción de los usuarios, los cuales fueron medidos mediante un cuestionario cerrado.

- **Indicadores:** Comodidad, lugar de trabajo, escritos oportunamente proveídos, oficios diligenciados, notificaciones a través de medios electrónicos, atención rápida, atención en el horario laboral, entrega de lo solicitado.

- **Escala de medición:** Ordinal

V₂: Sistema en Gestión Fiscal (Variable dependiente)

- **Definición conceptual:**

Es el sistema digital que tiene el Ministerio Público para registrar, monitorear y controlar los casos penales de los establecimientos judiciales, aplicados en el Código Procesal Penal de 2004. (Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 4242 - 2017-MP-FN, 2017)

- **Definición operacional:**

La variable Sistema en Gestión Fiscal es una variable de enfoque categórico o cuantitativo, el cual mantiene medición por medio de sus dimensiones: Ingreso, uso y actualización del sistema en Gestión Fiscal, que fueron medidos mediante un cuestionario cerrado.

- **Indicadores:** Ingreso diario, problemas técnicos, problemas informáticos, capacitación continua, correcto uso, íconos utilizados, actualización de plazos, actualización de casos, recepción de denuncias asignadas.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3. 1. Población

Pineda et al 1994, citado por López, 2004, sostiene que:

“Es un grupo de individuos que se desea saber en un estudio, determinado por animales, personas, registros, muestras, etc.". Por esta razón en la investigación fueron los 36 trabajadores del Ministerio Público del Santa que realizan trabajo remoto y mixto, siendo todos los fiscales y personal administrativo.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores del Ministerio Público del Santa
- **Criterios de exclusión:** No incluye a los colaboradores que no sean del Ministerio Público del Santa

3.3.2. Muestra

La muestra fue igual a la población, lo cual estuvo determinada por los 36 trabajadores del Ministerio público del Santa, con un margen de error del 0%. Baena (2017, p. 34), lo define como “un fragmento de la población total de un fenómeno, considerado de una empresa, país, entre otros.”. En la investigación la muestra fue probabilística, porque todas las personas tuvieron la probabilidad de ser elegidos, donde (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), dice que “todos los elementos de la población cuentan con igualdad de probabilidad de ser elegidos que la muestra, esto se consigue al precisar las características generales”.

3.3.3. Muestreo

En el estudio, fue no probabilístico intencional, porque abarcó en la muestra a todos los colaboradores del Ministerio Público del Santa. Según Johnson, Johnson y Smith (2014, p.17), en este tipo de muestreo, los componentes elegidos no dependientes de la posibilidad, sino a la finalidad del investigador.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

En esta parte, se utilizó la encuesta. Bernal (2016, p.16), lo clasifica como “una técnica usada con frecuencia en un estudio que permite recopilar datos adecuados de individuos, en este caso trabajadores del Ministerio Público del Santa para saber sobre el contexto del trabajo remoto y el sistema de gestión fiscal”.

Es así que se dispuso de 2 cuestionarios de preguntas cerradas con escala Likert sobre el conocimiento del Sistema en Gestión Fiscal como para el trabajo remoto y mixto. Hernández y Mendoza (2018), señalan que el cuestionario es “una agrupación de ítems de más de 1 variable que se pretenda medir, siendo consecuente con lo que se plantea en el problema”. Para el primer cuestionario de la variable Sistema en Gestión, se presentará 15 interrogantes; y para el segundo cuestionario del trabajo remoto y mixto, se elaboró 13 interrogantes.

Para la validación se realizó a través del juicio de expertos, donde evaluaron 3 especialistas en el tema, quienes emitieron sus criterios, dando la conformidad de la validez.

En la confiabilidad de los instrumentos se usó alfa de Cronbach, en base a una encuesta piloto generando la coherencia de los instrumentos, donde se procedió a aplicar una prueba piloto a 12 colaboradores del Ministerio Público, todo en relación con las mismas características ya mencionadas, los datos fueron analizados a través del Alfa de Cronbach y resultó los siguientes valores: 0,747 (Sistema de Gestión Fiscal) y 0,899 (Trabajo remoto y mixto).

3.5 Procedimientos

Una vez obtenido los instrumentos validados, se solicitó el permiso correspondiente a la presidenta de la Junta de Fiscales del Ministerio Público – Distrito Fiscal Del Santa, ello, con la finalidad de obtener su autorización e información principal respecto al personal fiscal y administrativo necesarios para la aplicación de la encuesta. Luego de ello, se aplicó las encuestas a todo el personal fiscal y administrativo (36 personas). Al término de ello, se recaudó la información en una base de datos, utilizando programas de Microsoft Office, como lo son Word y Excel, los cuales permitieron una tabulación con sus respectivas figuras correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

En esta sección se hizo todos los procedimientos y análisis cuantitativo en Programas estadísticos. De la misma manera, el análisis que se utilizó se clasificó en 2 métodos: lo cual es la estadística descriptiva e inferencial. (IBM Corp., 2016; Arbuckle, 2016).

En el estudio se hizo un análisis descriptivo por medio de categorías o niveles, donde fue necesario el Programa Excel 2019, de ello se desprendió una serie de datos, fundamentales para obtenerlos valores de las respuestas recogidas. A partir de ello, se procedió al análisis, donde se elaboró gráficos y tablas.

En ese mismo sentido, se ejecutó una estadística inferencial, donde se hizo usó del Software Spss Statistic Versión 25, para lo cual se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, para hallar la correlación y comprobar la hipótesis ya que se procedió a analizar las variables, contando con una fuente de información, y cabe recalcar que se han hecho uso de variables generales y dimensiones

establecidas para el respectivo procedimiento, lo cual buscó encontrar la existencia de relación de acuerdo con la base de datos.

3.7 Aspectos éticos

Los principios éticos del estudio fueron universales, sin embargo, al aplicarlo se necesitó adaptar las condiciones del estudio, tomando en consideración que los recursos estén disponibles para asegurar los principios que sean eficientes. En excepción de las limitaciones, guiados por la conducta de los participantes en la ejecución de la investigación, contando con el permiso del representante del Ministerio Público del Distrito Fiscal del Santa No existió manipulación sobre las variables sometidas a estudio, asimismo la información recolectada solo fue por fines de estudio, manteniendo el anonimato de los participantes, cabiendo resaltar que los datos fueron verídicos en relación al panorama vigente.

IV. RESULTADOS

En esta sección, se presenta los resultados que se han obtenido de los objetivos planteados.

4.1 Del Objetivo General: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

Contrastación de hipótesis General.

HG: Existe relación entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.

Hipótesis de trabajo:

Hi: Las variables de estudio se relacionan significativamente.

Ho: Las variables de estudio no se relacionan significativamente.

Prueba de normalidad

Como la muestra es de 36 colaboradores, la prueba de normalidad para la interpretación es Shapiro -Wilk.

Tabla 1

Prueba de normalidad general

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
SISTEMA DE		,951	36	,109
GESTIÓN FISCAL				
TRABAJO REMOTO		,943	36	,063
Y MIXTO				

Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad general. Fuente: SPSS Statistic v.25

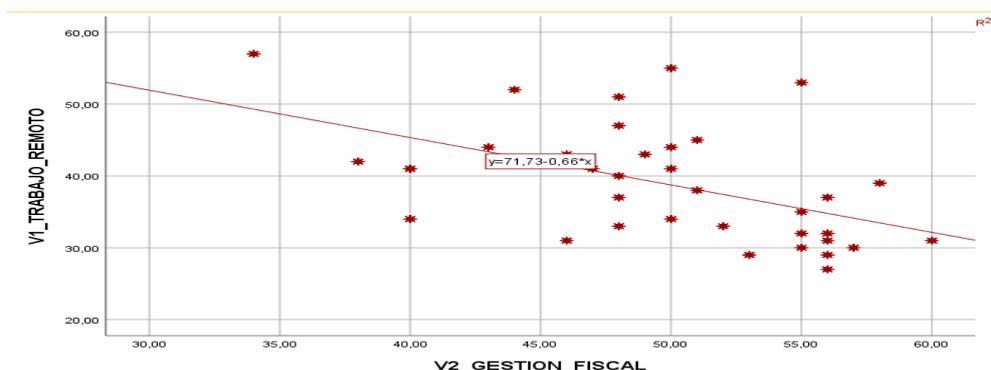
Como se muestra en tabla 1, el análisis de la prueba de normalidad, utilizando Shapiro-Wilk, donde los resultados del p-valor, para ambas variables son mayores

a 0.05, persiguiendo una distribución normal, es así que se usa el coeficiente de correlación de Pearson.

Es así, que a continuación se presenta en la figura 2, el diagrama de dispersión para determinar que la prueba de normalidad sea paramétrica.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre Sistema de Gestión Fiscal y Trabajo remoto y mixto.



Nota. Adaptado del cuestionario aplicado a los trabajadores del Ministerio Público del Santa, 2022. Fuente: SPSS Statistic v.25

Tabla 2

Prueba de hipótesis de correlación entre Sistema de Gestión Fiscal y Trabajo remoto y mixto

	Correlación de Pearson	Trabajo remoto y mixto
	Coefficiente de correlación	-.512**
Sistema de Gestión Fiscal	p-valor	.001
	N	36

Nota. La tabla muestra la correlación del Sistema de Gestión Fiscal y Trabajo remoto y mixto. Fuente: SPSS Statistic v.25

En la tabla 2, se observa que el nivel de significancia tanto para “Sistema de Gestión Fiscal” como para “Trabajo remoto y mixto” es de 0.001, menor que 0,05, por lo que se acepta la Hipótesis de investigación, confirmando que existe una relación entre ambas variables, asimismo arrojó un valor de -0,512, denominándolo como una correlación negativa mínima utilizando el coeficiente de correlación de Pearson(

Martinez, 2019), trabajando con un nivel de confianza del 99%, que valida la HG del estudio.

Así mismo se presenta el análisis descriptivo de la variable Trabajo remoto y mixto en la tabla 3 y figura 3.

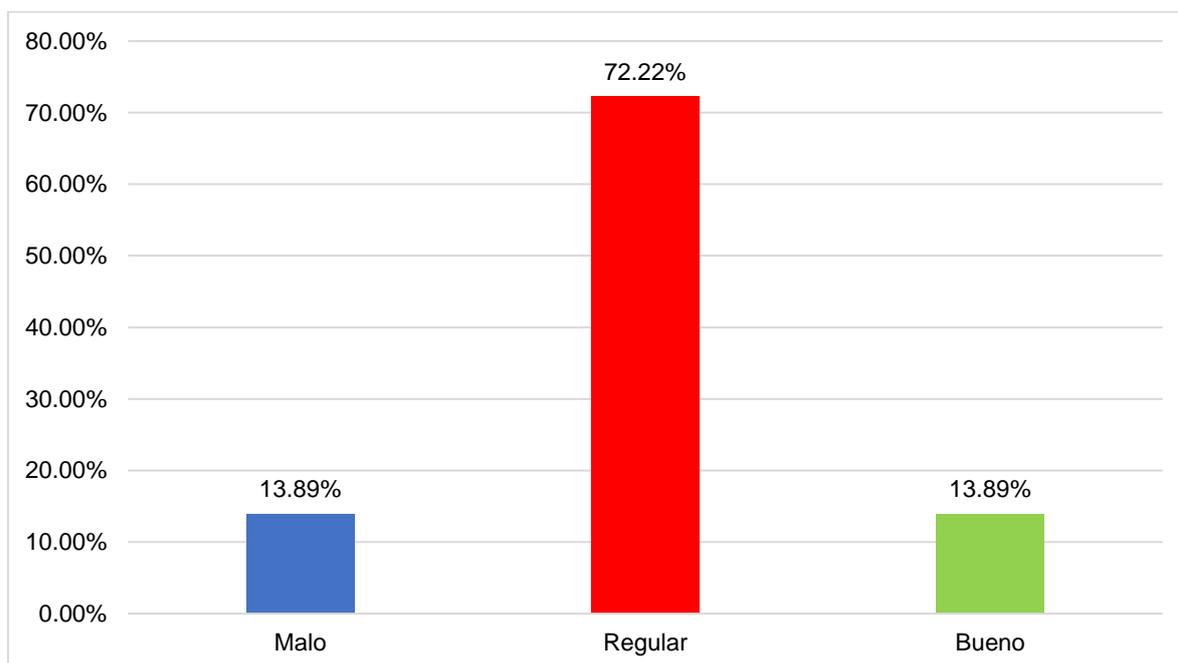
Tabla 3

Niveles de Trabajo remoto y mixto

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	13.89%
Regular	26	72.22%
Bueno	5	13.89%
Total	36	100%

Figura 3

Porcentaje de Trabajo remoto y mixto en los trabajadores encuestados



Nota. La figura muestra los niveles de Trabajo remoto y mixto en los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración Propia – anexo 14

Como se muestra en la Tabla 3 y Figura 3, el 72.22% consideran al trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa como “Regular”, asimismo el 13.89% de

los trabajadores lo perciben por una parte como “Malo” y el otro 13.89% lo considera “Bueno”.

Los resultados obtenidos del procesamiento de los datos de las dimensiones del Trabajo remoto y mixto se aprecian en la tabla 4 y figura 4.

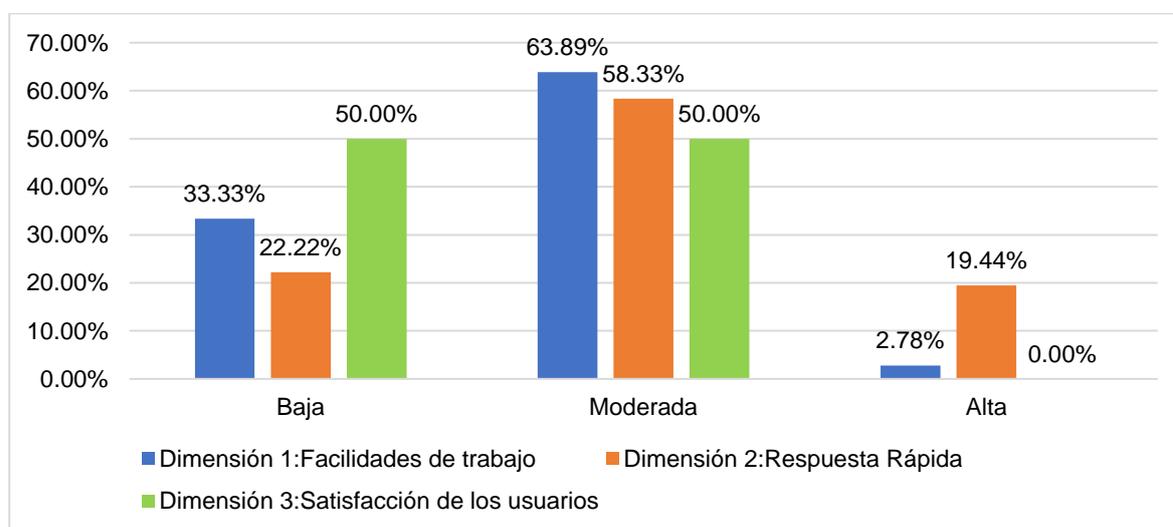
Tabla 4

Niveles de las dimensiones de Trabajo remoto y mixto

Nivel	Dimensión 1: Facilidades de trabajo		Dimensión 2: Respuesta rápida		Dimensión 3: Satisfacción de los usuarios	
	f	%	f	%	F	%
Baja	12	33.33%	8	22.22%	18	50.00%
Moderada	23	63.89%	21	58.33%	18	50.00%
Alta	1	2.78%	7	19.44%	0	0.00%
Total	36	100%	36	100%	36	100%

Figura 4

Porcentaje de las dimensiones del Trabajo remoto y mixto en los trabajadores encuestados



Nota. La figura muestra los porcentajes de las dimensiones del Trabajo remoto y mixto en los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración Propia – anexo 14

Se muestra en la Tabla 4 y Figura 4, que en la dimensión 1, el 63.89 % de los encuestados dicen que las facilidades de trabajo es “Moderada”, el 33.33% lo perciben como “baja”, y el 2.78% que es “Alta”; asimismo con respecto a la dimensión 2, el 58.33% de los trabajadores señalan que la respuestas rápida es

“Moderada”, el 22.22% que es “Baja”, y el 19.44% opta por “Alta” ; Finalmente en relación a la dimensión 3 , el 50.00% considera a la satisfacción de los usuarios tanto como “Baja” como “Moderada”, y ningún trabajador dice que es “Alta “.

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de la variable Sistema de Gestión fiscal en la tabla 5 y figura 5.

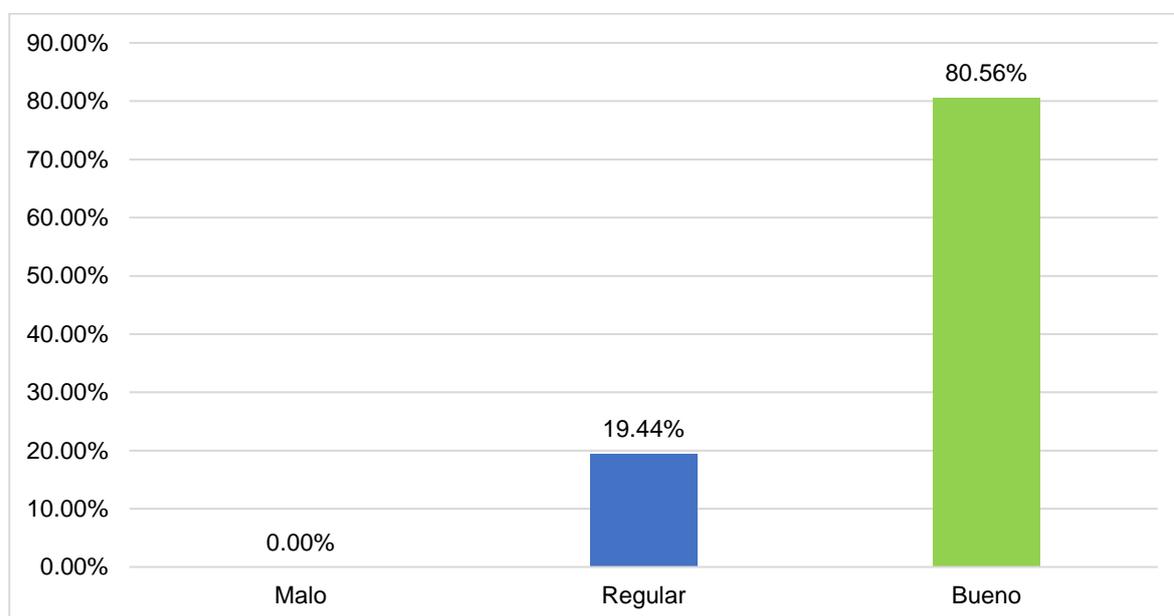
Tabla 5

Niveles de Sistema de Gestión Fiscal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00%
Regular	7	19.44%
Bueno	29	80.56%
Total	36	100%

Figura 5

Porcentaje de Sistema de Gestión Fiscal en los trabajadores encuestados



Nota. La figura muestra los niveles de Sistema de Gestión Fiscal en los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración Propia – anexo 14

Como se muestra en la Tabla 5 y Figura 5, el 80.56% dicen que el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa es “Bueno”, asimismo el 19.44% lo perciben como “Regular”, y ningún trabajador lo considera como “Malo”.

Los resultados obtenidos del procesamiento de los datos de las dimensiones del Sistema de Gestión Fiscal se aprecian en la tabla 6 y figura 6.

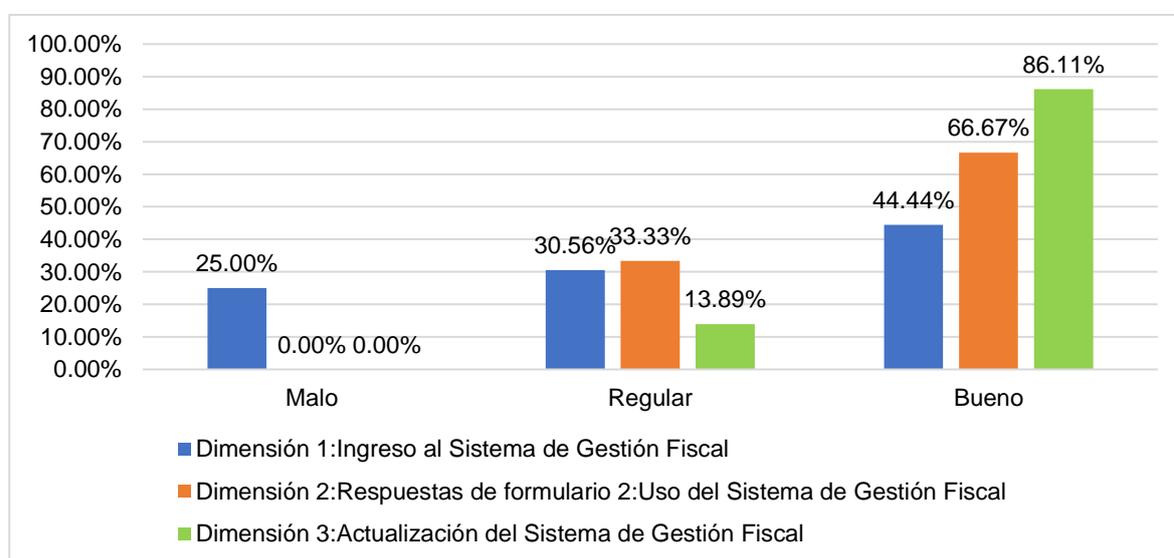
Tabla 6

Niveles de las dimensiones de Sistema de Gestión Fiscal

Nivel	Dimensión 1: Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal		Dimensión 2: Uso del Sistema de Gestión Fiscal		Dimensión 3: Actualización del Sistema de Gestión Fiscal	
	f	%	f	%	f	%
Malo	9	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	11	30.56%	12	33.33%	5	13.89%
Bueno	16	44.44%	24	66.67%	31	86.11%
Total	36	100%	36	100%	36	100%

Figura 6

Porcentaje de las dimensiones del Sistema de Gestión Fiscal en los trabajadores encuestados



Nota. La figura muestra los porcentajes de las dimensiones del Sistema de Gestión Fiscal en los trabajadores encuestados. Fuente: Elaboración Propia – anexo 14

Se muestra en la Tabla 6 y Figura 6, que en la dimensión 1, el 44.44 % de los encuestados dicen que el ingreso al sistema de gestión fiscal es “Bueno”, el 30.56%

que es “Regular”, y el 25.00% que es “Malo”; asimismo con respecto a la dimensión 2, el 66.67% de los trabajadores señalan que el uso del sistema es “Bueno” , el 33.33% que es “Regular”, y ninguno opta que es “Malo” ; Finalmente en relación a la dimensión 3 , el 86.11% dice que la actualización del sistema es “Bueno”, el 13.89% que es “Regular” , y ningún trabajador dice que es “Malo”

4.2 Del Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la facilidad del trabajo y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

Hipótesis Especifico 1: Existe relación entre la facilidad del trabajo y Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

Hipótesis de trabajo:

Hi: La facilidad del trabajo y Sistema de Gestión Fiscal se relacionan significativamente.

Ho: La facilidad del trabajo y Sistema de Gestión Fiscal no se relacionan significativamente.

Prueba de normalidad

Al tener una muestra de 36 colaboradores, la prueba de normalidad para la interpretación es Shapiro -Wilk.

Tabla 7

Prueba de normalidad Especifico 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de Gestión Fiscal	,137	36	,109
Facilidad del trabajo	,129	36	,364

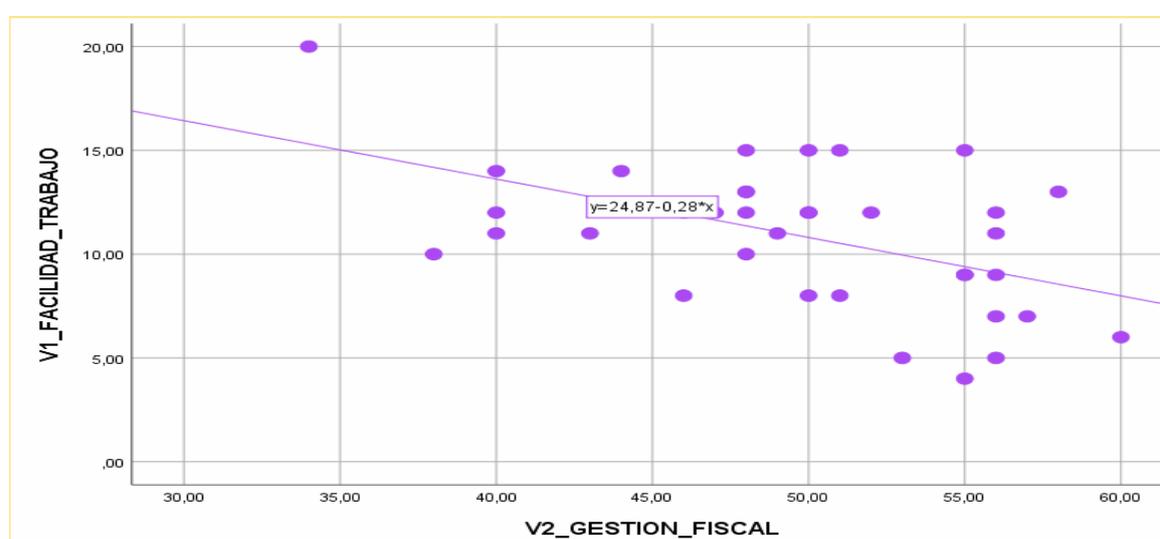
Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad especifico 1. Fuente: SPSS Statistic v.25

En la tabla 7, se observa el análisis de la prueba de normalidad, utilizando Shapiro-Wilk, donde los resultados del p-valor, para la dimensión “facilidad del trabajo” fue de 0,364 (mayor a 0.05), persiguiendo una distribución normal, asimismo para la variable “Sistema de Gestión Fiscal” fue de ,109 (mayor a 0.05), optando por la distribución normal, es así que se usa el coeficiente de correlación Pearson.

Con lo dicho con anterioridad, se muestra en la figura 7, el diagrama de dispersión que establece que la prueba es paramétrica:

Figura 7

Diagrama de dispersión entre facilidad de trabajo y Sistema de Gestión fiscal.



Nota. Adaptado del cuestionario aplicado a los trabajadores del Ministerio Público del Santa, 2022. Fuente: SPSS Statistic v.25

Tabla 8

Prueba de hipótesis de Correlación entre facilidad de trabajo y Sistema de Gestión Fiscal

	Correlación de Pearson	Sistema de Gestión Fiscal
	Coefficiente de correlación	-.516**
Facilidad de trabajo	p-valor	.001
	N	36

Nota. La tabla muestra la correlación entre facilidad de trabajo y Sistema de Gestión Fiscal. Fuente: SPSS Statistic v.25

En la tabla 8, se muestra el nivel de significancia entre la “facilidad de trabajo” y “Sistema de Gestión Fiscal” es de 0.001 (menor a 0,05), por lo que se acepta H_1 , confirmando que si hay relación entre la facilidad de trabajo con el Sistema de Gestión Fiscal. Asimismo, la prueba arroja un coeficiente de correlación de -0.516, denominado como una correlación negativa mínima utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (Martinez, 2019), trabajando con un nivel de confianza del 99%, validando la H_{E1} del estudio.

4.3 Del objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

Hipótesis Especifico 2: Existe relación entre la respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

Hipótesis de trabajo:

H_1 : La respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal se relacionan significativamente.

H_0 : La respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal no se relacionan significativamente.

Prueba de normalidad

Al tener una muestra de 36 colaboradores, la prueba de normalidad para la interpretación es Shapiro -Wilk.

Tabla 9

Prueba de normalidad Especifico 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de Gestión Fiscal	,137	36	,109
Respuesta Rápida	,132	36	,385

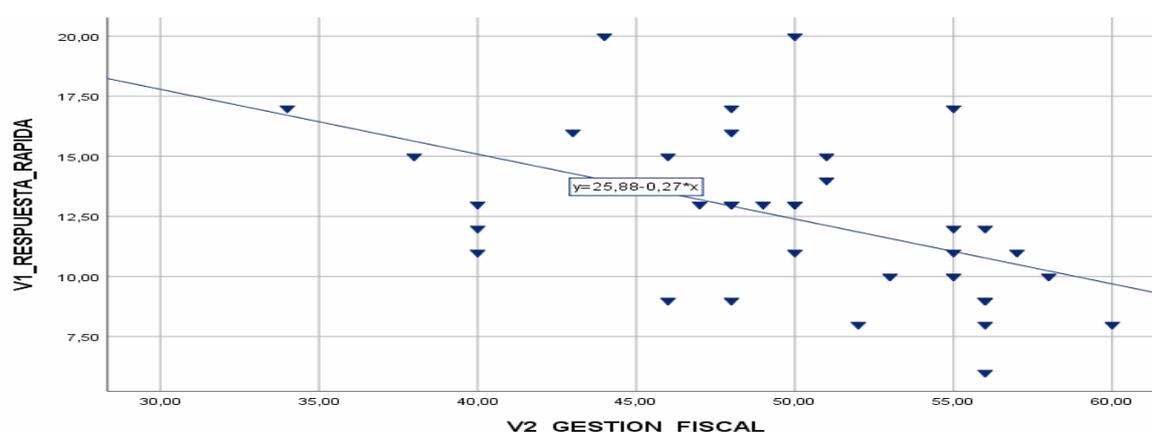
Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad especifico 2. Fuente: SPSS Statistic v.25

En la tabla 9, se observa el análisis de la prueba de normalidad, utilizando Shapiro-Wilk, donde los resultados del p-valor, para la dimensión “respuesta rápida” fue de, 0,385 (mayor a 0.05), persiguiendo una distribución normal, asimismo para la variable “Sistema de Gestión Fiscal” fue de ,109 (mayor a 0.05), optando por la distribución normal, es así que se usa el coeficiente de correlación Pearson.

Con lo dicho con anterioridad, se muestra en la figura 8, el diagrama de dispersión que establece que la prueba es paramétrica:

Figura 8

Diagrama de dispersión entre respuesta rápida y Sistema de Gestión fiscal.



Nota. Adaptado del cuestionario aplicado a los trabajadores del Ministerio Público del Santa, 2022. Fuente: SPSS Statistic v.25

Tabla 10

Prueba de hipótesis de Correlación entre respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal

	Correlación de Pearson	Sistema de Gestión Fiscal
	Coeficiente de correlación	-.496**
Respuesta rápida	p-valor	.02
	N	36

Nota. La tabla muestra la correlación entre respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal. Fuente: SPSS Statistic v.25

En la tabla 10, se muestra el nivel de significancia entre la “respuesta rápida” y “Sistema de Gestión Fiscal” es de 0.02 (menor a 0,05), por lo que se acepta H_1 ,

confirmando que si hay relación entre la respuesta rápida con el Sistema de Gestión Fiscal. Asimismo, la prueba arroja un coeficiente de correlación de -0.496^{**} , denominado como una correlación negativa mínima utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (Martínez, 2019), trabajando con un nivel de confianza del 99%, validando la HE2 del estudio.

4.4 Del objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la satisfacción del usuario y le Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.

Hipótesis Específico 3: Existe relación entre la satisfacción de los usuarios y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022

Hipótesis de trabajo:

Hi: La satisfacción de los usuarios y Sistema de Gestión Fiscal se relacionan significativamente.

Ho: La satisfacción de los usuarios y Sistema de Gestión Fiscal no se relacionan significativamente.

Prueba de normalidad

Al tener una muestra de 36 colaboradores, la prueba de normalidad para la interpretación es Shapiro -Wilk.

Tabla 11

Prueba de normalidad Especifico 3

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de Gestión Fiscal	,137	36	,109
Satisfacción de los usuarios	,132	36	,390

Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad especifico 3. Fuente: SPSS Statistic v.25

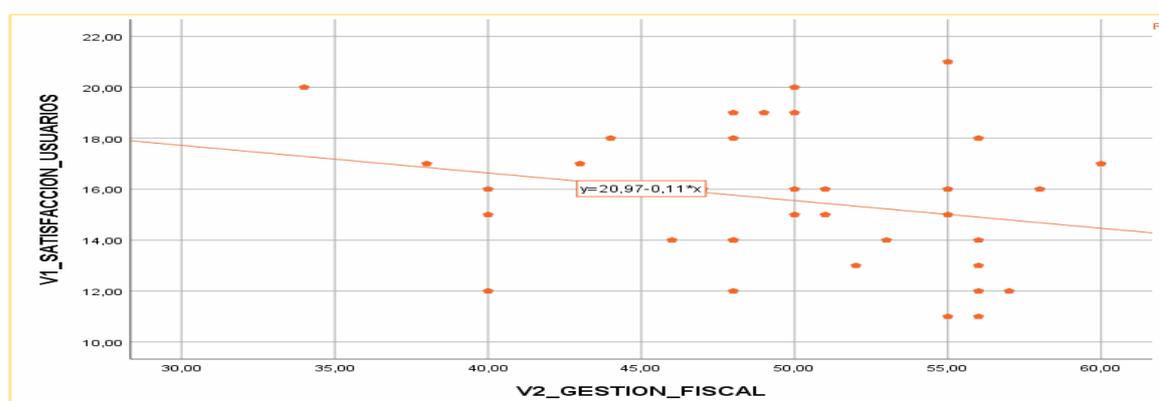
En la tabla 11, se observa el análisis de la prueba de normalidad, utilizando Shapiro-Wilk, donde los resultados del p-valor, para la dimensión “Satisfacción de

usuario” fue de, 0,390 (mayor a 0.05), persiguiendo una distribución normal, asimismo para la variable “Sistema de Gestión Fiscal” fue de ,109 (mayor a 0.05), optando por la distribución normal, es así que se usa el coeficiente de correlación Pearson.

Con lo dicho con anterioridad, se muestra en la figura 9, el diagrama de dispersión que establece que la prueba es paramétrica:

Figura 9

Diagrama de dispersión entre la Satisfacción de usuarios y el Sistema de Gestión fiscal.



Nota. Adaptado del cuestionario aplicado a los trabajadores del Ministerio Público del Santa, 2022. Fuente: SPSS Statistic v.25

Tabla 12

Prueba de hipótesis de Correlación entre la Satisfacción de los Usuarios y el Sistema de Gestión Fiscal

	Correlación de Pearson	Sistema de Gestión Fiscal
Satisfacción de los Usuarios	Coeficiente de correlación	-.253**
	p-valor	.137
	N	36

Nota. La tabla muestra la correlación entre la satisfacción de usuario y el Sistema de Gestión Fiscal. Fuente: SPSS Statistic v.25

En la tabla 12, se muestra el nivel de significancia entre la “satisfacción de usuarios” y el “Sistema de Gestión Fiscal” es de 0.137 (mayor a 0,05), por lo que se acepta H_0 , confirmando que no hay relación entre la satisfacción de los usuarios con el

Sistema de Gestión Fiscal. Asimismo, la prueba arroja un coeficiente de correlación de -0.253 , evidenciándose que hay correlación utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (Martinez, 2019), trabajando con un nivel de confianza del 99%, validando la HE3 del estudio, lo cual indica que los trabajadores no se sienten satisfechos con el uso del Sistema de gestión fiscal en el trabajo remoto y mixto.

V. DISCUSIÓN.

La importancia del trabajo remoto, implica que las labores de nuestro centro de trabajo, ahora se realice, desde nuestros hogares, para lo cual debemos contar con las principales herramientas a utilizar, el internet, una computadora. Mientras tanto, al contar con un sistema de gestión fiscal es ayuda a ingresar y gestionar correctamente los datos proporcionados dentro del centro de labores, en este caso el Ministerio Público del Santa. entre ellos reportes e información delictiva.

En la tabla 2, al haber aplicado la prueba estadística de coeficiente de Pearson, con respecto al objetivo general del estudio, por la obtención de los datos, se muestra que el trabajo remoto se relacionó significativamente el Sistema de Gestión fiscal de los trabajadores, con una correlación de $-,512^{**}$ y un nivel de significancia de 0.001, lo que indicó que la correlación fue negativa mínima. Estos resultados, es refutado con el estudio Edquen (2020), donde realizó un estudio acerca del trabajo remoto y el desempeño de los trabajadores, donde en los resultados se muestra un nivel de significancia de 0,896, aceptando la H_0 , con un valor de -0. 48, considerada correlación negativa media, concluyendo que el trabajo remoto no se relaciona con el desempeño laboral con 60%, esto se debe que las limitaciones del trabajo remoto que ha tenido los trabajadores para continuar con sus procedimientos de los usuarios. Asimismo, con respecto al sistema informático es corroborado con el punto de vista de Silva, Carrasco y Vega (2018), en su trabajo analizó como implementando el trabajo remoto influye en Bancos del Perú , donde aplicando una metodología con enfoque holístico, utilizando como muestra seleccionada un grupo de colaboradores que laboran dentro de las empresas antes mencionadas, que cuentan con las características de tele trabajar, arribaron a las siguientes conclusiones: que, la mayor parte de expertos determinan que el denominado piloto es fase neurálgica de la implementación del teletrabajo, toda vez que, permite ir estableciendo factores como el perfil adecuado u optimo, así como el grado de adaptación de los colaboradores, tanto de líderes como trabajadores, asimismo, el medir las opiniones tecnológicas con la que se cuenta y monitorear los pro y los contras en el desarrollo común de dicha modalidad de trabajo, con miras a aun avance. De la misma manera, Sapien et al (2016), refiere que el trabajo remoto es aquella que se realiza en el hogar ya sea del trabajador o

en cualquier lugar público de su elección, como alternativa a la modalidad presencial. El desarrollo de las TICs ha sido las piezas fundamentales para romper las barreras de espacio y tiempo en el que se realiza el trabajo tradicional, que permite y conlleva a la realización de las labores desde un lugar adaptado fuera de la Oficina, aportando flexibilidad al colaborador sin interrumpir su jornada laboral. Asimismo, el RFN (2017), señala que la finalidad del Sistema de Gestión Fiscal “es la obtención de los datos delictivos seguros para tomar decisiones de la empresa, requiriendo que la base de datos tenga elementos específicos de los delitos que existen, vigentes con las clases de delitos basados en tipos agravados. (...)” (p. 14).

De la tabla 3 y figura 3 de la muestra en estudio, se observa que el 72.22% de los trabajadores del Ministerio Público del Santa lo considera al trabajo remoto y mixto como regular; asimismo el 13.89% de los trabajadores lo perciben por una parte como “Malo” y el otro 13.89% lo considera “Bueno””. Estos resultados se relacionan con lo obtenido por Correa (2021), que señala que el 41.03% de los trabajadores presenta un nivel alto al realizar sus labores en esta modalidad, el 52.99% en nivel intermedio y el 2.56% un nivel bajo, esto es debido a que al acceder a documentos desde su casa y contar con tecnología necesaria, el trabajo es realizado de manera exitosa. Estos resultados son corroborados por Felstead et Al. ,2017 y Crawford, 2011, resaltan que entre las Ventajas y desventajas en la ejecución del trabajo remoto y trabajo presencial o tradicional, es que los colaboradores que realizan trabajo desde casa se esfuerzan más para demostrar el cumplimiento de sus objetivos, sin importar extender su jornada laboral y siendo flexible; promoviendo buenos resultados y permite que las personas que tengan carga familiar, puedan desarrollar sus labores con más flexibilidad, sin descuidar sus labores en diversos aspectos de su vida. También, en el caso que por sus propias funciones que realizan no puedan realizar este tipo de trabajo, la labor mixta sería una buena solución para ellos, pensando siempre en preservar la salud tanto del empleador como de los usuarios (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

De la tabla 5 y figura 5 de la muestra en estudio, se observa que el 80.56% de los trabajadores dicen que el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa es “Bueno”, asimismo el 19.44% lo perciben como “Regular”, y ningún

trabajador lo considera como “Malo”. Estos resultados se relacionan con lo obtenido por Carrasco (2019), en su tesis efectúa la investigación sobre un sistema de Gestión en empresas, la investigación fue documental y cuantitativo, donde los resultados muestran que el 62.50% de los encuestados lo consideran con un nivel bueno al sistema informático, ya que con este, se mejora la elaboración de reportes y planillas, donde concluyeron que es muy beneficioso para la mejora de procedimientos de gestión de recursos humanos, recuperándose la inversión en corto plazo; También se relacionan con lo obtenido por Aguilar, Jumba & Martínez (2021), donde señala la relación de ambas variables. Por otra parte, se identifican con un nivel alto, siendo una diferencia en la percepción de las mujeres que tele trabajan, y, que al realizar este tipo de trabajo se agotan en el trabajo, esto es afectado por la edad y ubicación del trabajador. Estos resultados son corroborados por Mayorca (2020) dice que, en la gestión informática, se organiza y controla los datos de los documentos, a través de programas de administración que ayuden a diseñar indicadores para clasificar los datos.

En la tabla 8, en lo que respecta al objetivo específico 1 (OE1), se determinó que el sistema de gestión fiscal y las facilidades de trabajo de los trabajadores del Ministerio Público del Santa tienen relación; con una correlación de $-0,516^{**}$ y un nivel de significancia de 0.001, (menor que 0,05), lo que indica que la correlación negativa moderada, lo cual nos permite aceptar la hipótesis de investigación. Estos resultados son corroborados con el estudio de Guzmán & Abreo (2017), en su tesis efectúa la investigación Habilidades del tele trabajador para la competitividad, desarrollando una investigación con análisis descriptivo – cuantitativa; donde los resultados muestran que resaltan que las habilidades de una persona que realiza teletrabajo, se ven orientados hacia la gestión del tiempo, de recurso; donde concluyeron que es un sistema de gestión, es muy beneficioso para la mejora de procedimientos de gestión de recursos humanos, recuperándose la inversión en corto plazo. Del mismo modo, Huamán y Huayanca (2017), desarrolla un proyecto acerca de la relación desarrollo de un sistema informático con la mejora los procesos de compra, es decir se evidencia facilidades de trabajo, el estudio fue aplicada y explicativa, para lo cual se utilizó una muestra de 30 procesos, asimismo, para recolectar la data se empleó un cuestionario, donde los

resultados muestran una “sig.” de 0,000, aceptando la hipótesis de la investigación, en otras palabras, hay relación de ambas variables, a su vez, se mostraron mejores resultados para toma de decisiones con la ayuda del sistema. López (2021), en su tesis sobre: Desigualdades de Género en la Economía Digital: Distintos Tipos de Teletrabajo en Europa, quien mediante un análisis econométrico de los micro datos de la sexta ola EWCS, desarrolló una metodología cuantitativa, entre los resultados encontrados se evidencia que el 60.2% de los varones trabaja desde casa , frente al 38.2% de mujeres que trabajan en esta modalidad, y estas últimas trabajan más de 10 horas al día, habiendo gran diferencia de flexibilidad al momento de laborar, donde el 40.6% de las personas que trabajan remoto son varones, y tienen un descanso durante la jornada de trabajo de 1 hora para atender temas personales y de familia, contrario al 36.6% que son mujeres. concluyendo con lo siguiente: la modalidad del trabajo se ha ido expandiendo últimamente, y esto se debe, al mundo de la digitalización que cada vez se ve más tecnificada, asimismo, puede deberse a la flexibilidad del mercado laboral y a las TIC. Cabe resaltar que esta modalidad se ha expandido mayormente debido a la pandemia mundial del COVID19, que ha obligado a diversas empresas, por no decir a la mayoría, a desarrollar trabajo desde sus casas a la mayoría de su personal, para evitar el contagio de esta enfermedad. Así pues, el presente trabajo contribuyó en la proporción de nuevos acuerdos de flexibilidad laboral, implementando nuevas formas de vida personal y laboral, así como nuevas dimensiones en la calidad del trabajo Según Rahmana, Haryoko y Kurniawan (2020), las facilidades de trabajo es un esfuerzo de la entidad para aumentar el desempeño de los trabajadores, y por ende influya de forma significativa en las actividades realizadas por la compañía, en otras palabras, maximizando muchas veces los beneficios. En ese mismo sentido, las facilidades de trabajo representan un apoyo en las actividades empresariales, teniendo un periodo permanente, proporcionando ventajas a los trabajadores, ya que, si no existiera, los empleados tendrías problemas para laborar (Lewanto et al, 2022).

Por otro lado, En la tabla 10, en lo que respecta al objetivo específico 2 (OE2) los resultados mostraron que el sistema de gestión fiscal se relaciona significativamente con la respuesta rápida de los trabajadores del Ministerio Público del Santa; con una correlación con un valor de -0, 496** y un nivel de significancia

igual a 0.002, es decir menor que 0,05, lo que indica que hay una correlación negativa mínima., por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Estos resultados son corroborados con el estudio de Correa (2021) en su tesis de maestría, efectúa la investigación sobre la como se relaciona el trabajo remoto y el estrés de los trabajadores de la empresa de venta de seguros, cuyo estudio fue correlacional y no experimental, para el recojo de información se empleó dos cuestionarios, concluyendo que hay una relación de las variables, representadas en un valor de ,65; asimismo para la dimensión “ reducción de tiempo” se trabajó con Coeficiente de Rho Spearman, obteniéndose un valor de 0.53, lo que quiere decir que el trabajo remoto la reducción de tiempo tiene una correlación positiva media ; indicando que el aumentar el trabajo remoto, también aumentaría el estrés a un valor considerable, ayudando a la reducción del tiempo de procesos, y la confianza que brinda el supervisor. En las teorías al respecto, Nedeljković et al (2019), señala que la respuesta rápida a las solicitudes de los usuarios, y la utilización disponible genera una relación reestructurado entre los trabajadores y las personas que solicitan el servicio, evidenciándose eficiencia y flexibilidad de la respuesta.

Finalmente, en la tabla 12, los resultados con respecto al objetivo específico 3 (OE3) mostraron que el sistema de gestión fiscal y la satisfacción de los usuarios del Ministerio Público del Santa se relacionan significativamente; con una correlación con un valor de -0,253** y un nivel de significancia de 0.137, es decir mayor que 0,05, confirmando que hay relación entre la satisfacción de los usuarios con el Sistema de Gestión Fiscal. Con lo dicho anteriormente, Zambrano (2021), en su trabajo efectúa la investigación al implementar un sistema informático ayuda en la atención en el Policlínico, investigación aplicada y pre experimental señaló que se evidenció que el sistema de gestión fiscal mejora la atención de los usuarios, mostrando un valor de 0,045 ,esto quiere decir que existe una correlación positiva media, aceptando la hipótesis de investigación, se debe a que la implementación del sistema informático mejora el proceso de admisión, siendo este importante para la gestión de la empresa, en perfeccionara sus actividades. Por otra parte, Castro (2021), realizó un estudio acerca del teletrabajo en las entidades de cooperación técnica, cuya investigación fue cuantitativa y correlacional, así pues

para recolectar los datos se hizo uso de la entrevista y la encuesta, mostró un coeficiente de correlación de 0,76 en la dimensión satisfacción, aceptando la hipótesis de investigación, donde el trabajo remoto está relacionado positivamente y fuerte con la satisfacción, concluyendo que este es útil para tomar decisiones en relación al teletrabajo en las empresas. Asimismo, se corrobora con Vásquez y Chuquilin (2018), en su tesis, realiza la investigación al implementar de un sistema informático para mejorar gestión de atenciones de pacientes, cuyo estudio fue no experimental, para recolectar los datos se empleó un cuestionario y ficha de observación, concluyendo que hay una las relación de las variables sistema informático con atención de los pacientes, representadas en un valor de ,091(antes de implementar el sistema informático) y 0,169(después de implementación) , ambas mayor a 0.05; lo que quiere decir que la implementación del sistema informático no mejora la gestión de atención de pacientes ; a su vez, este es una herramienta eficaz y confiable para los especialistas de salud. De las teorías, Law insider (2022) dice que “la satisfacción del usuario, es referido como el nivel qué tan satisfechos se encuentran con el servicio brindado, acorde a su experiencia, medido muchas veces con cuestionarios realizados después de realizado una actividad, con la autorización del cliente”

Para finalizar, cabe señalar que los resultados expuestos con anterioridad, ayudó a mostrar el contexto del “Trabajo remoto y mixto” y “Sistema de gestión fiscal” dentro del Ministerio Público del Santa, donde se encontró que la mayoría de los trabajadores, dijeron que evidenciaron que la “Actualización del sistema de gestión fiscal” es bueno, siendo este porcentaje de encuestados del 86.11%, considerado beneficiosos para trabajar correctamente y sin problemas; Sin embargo, también existen algunos trabajadores que señalan que con respecto al “Ingreso al sistema fiscal” es malo con un 25.00 %, es así que en esta parte el Distrito del santa debe mejorar los procesos respecto al sistema que usa dentro del lugar de trabajo. Asimismo, la entidad pública debe tomar en cuenta medidas que incrementen la forma de trabajo remoto y mixto de sus colaboradores, ya que, aunque los niveles que definen esta variable estén regulares, aún existen algunos trabajadores que consideran lo siguiente acerca de la satisfacción de los usuarios: Baja (50.00%) y Moderada (50.00%), es decir, todos esos porcentajes muestran

que los trabajadores opinan que se debería reforzar ese aspecto dentro de la institución.

V. CONCLUSIONES

Con respecto a la presente investigación, se pueden extraer lo siguiente:

Primera: En base al objetivo general, se demostró que hay una relación negativa fuerte entre las variables “Trabajo remoto y mixto” y “Sistema de Gestión Fiscal”, debido a que el coeficiente de Pearson es de -0.512, existiendo una relación negativa mínima, la cual señala que la variable Trabajo remoto y mixto y la Sistema de Gestión Fiscal se relacionan negativamente, esto es debido a que hay deficiencias en el sistema de gestión fiscal, ya que el instalador está en la sede del Ministerio Público, y al ser proporcionado por la institución y al usarla en nuestros domicilios por el uso colectivo se vuelve más lento, y cuando el programa ha sido adquirido de forma corporativa a nuestro propio costo, solo puede hacer uso del sistema un trabajador a la vez, lo que evita que el trabajo se desarrolle a cabalidad, pues al ser usado se congestiona o no se puede usar, dependiendo de la forma de adquisición, ocasiona retraso en la labor.

Segunda: El 72.22% de los trabajadores del Ministerio Público del Santa lo considera al trabajo remoto y mixto como regular; asimismo el 13.89% de los trabajadores lo perciben por una parte como “Malo” y el otro 13.89% lo considera “Bueno”, esto porque si bien el Ministerio Público da facilidades de trabajo y se da muchas veces respuestas rápidas, estas no son suficientes, puesto que aún se puede observar que en esta modalidad de trabajo (remoto y mixto) no permite cumplir con todos los requerimientos de un despacho fiscal, pues no se cuenta con la tecnología necesaria lo cual genera que el 13.89% aun considere que el trabajo remoto sea malo.

Tercera: El 80.56% de los trabajadores dicen que el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa es “Bueno”, asimismo el 19.44% lo perciben como “Regular”, y ningún trabajador lo considera como “Malo” Esto porque al poder actualizar el Sistema en Gestión Fiscal ayuda a controlar mejor el despacho fiscal y ayuda a hacer un control real de los

plazos de cada caso fiscal y denuncias dentro del Ministerio Público, colaborando con la labor que se desempeña en la institución.

Cuarta: Asimismo, con respecto a la relación entre la dimensión “facilidad de trabajo” y la variable “Sistema de Gestión Fiscal”, la evidencia estadística, usando el coeficiente de correlación de Pearson fue de -0,516**, donde se ve que existe una relación negativa mínima, y un nivel de significancia de 0,001, eso es debido porque los trabajadores no cuentan con implementos técnicos e informáticos para realizar un trabajo remoto o mixto de manera eficaz.

Quinta: De igual manera, en cuanto a la relación entre la dimensión “respuesta rápida” y la variable “Sistema de Gestión Fiscal”, la evidencia estadística usando Coeficiente de Pearson fue de -0. 496**, donde muestra que existe una relación negativa mínima, mostrando una correlación significativa, esto porque los trabajadores consideran que su desempeño laboral no es proactiva, eficaz y los procedimientos no se hacen de manera rápida al realizar trabajo remoto o mixto.

Sexta: Con respecto a la relación entre la dimensión “Satisfacción de los Usuarios” y la variable “Sistema de Gestión Fiscal”, la evidencia estadística usando Coeficiente de Pearson fue de -0.256, donde muestra que existe una relación, presentando una correlación no significativa, esto porque los encuestados señalan que, recibido más quejas por parte de los usuarios, debido al trabajo remoto o mixto que desempeña.

VI. RECOMENDACIONES

En el presente estudio se plantea las siguientes recomendaciones:

- Al Ministerio Público del Santa se recomienda realizar la actualización de manera constante con respecto a la información que se hace uso de manera diaria para poder agilizar los trámites que se presentan dentro de la institución.
- Al Ministerio Público del Santa se sugiere mejorar el sistema con módulos informáticos que ayuden de manera oportuna a la labor del trabajo remoto.
- Se sugiere aplicar el estudio realizado a todas las sedes del Ministerio Público del Perú, con la finalidad de poder analizar si el problema se presenta de manera similar, con el propósito de implementar herramientas de trabajo más eficientes y sean compatibles con el trabajo remoto y mixto.
- Al Ministerio Público del Santa se sugiere realizar otros estudios de investigación con más dimensiones como: planeación y compromiso, que nos permita mejorar el funcionamiento del Sistema de Gestión Fiscal con respecto al trabajo remoto y mixto.

REFERENCIAS

Aguilar, C., Jumba S. y Martínez, L. (2021). *El Teletrabajo Y Su Relación Con El Desempeño Laboral*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Archivo digital.

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Alzahrani, A. I., Mahmud, I., Ramayah, T., Alfarraj, O., & Alalwan, N. (2017). Modelling digital library success using the DeLone and McLean information system success model. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(2), 291–306. <https://doi.org/10.1177/0961000617726123>

Arbuckle, K., Speed, M. (2016). *Analysing Convergent Evolution: A Practical Guide to Methods* (1st ed.). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41324-2_2

Arregocés. P., Gonzales, Y., Godoy, L. y Dávila, J. (2020). *Criterios y decisiones para implementar el teletrabajo en las empresas del sector comercial y de ventas de la ciudad de Bogotá*. [Seminario web], Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10038/TorresLuis%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arregocés P., Dávila, J. González Giraldo, y. Torres, G y Neyra, H. (2020), Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Archivo digital. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Attaran, M. y Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1–23. <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020, 1 de Junio). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*.
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022, 30 de Junio). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*.https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación* (3era. ed.). Grupo Editorial Patria.[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drugas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drugas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Baldeon, K. (2020), *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_A KA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Cañadas, F. (2021). *Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico – Laboral*. [Programa oficial de doctorado, Universidad de Granada]. Archivo digital
de:<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Carrasco, J. (2019). *Desarrollo de un sistema informático de gestión de recursos humanos para empresas bajo el régimen laboral privado general del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Archivo digital.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1885/Javier%20Carrasco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castro, A. (2021). *Impacto del teletrabajo en los trabajadores de entidades e instituciones de cooperación técnica internacional constituidas en el extranjero (ENIEx) que operan en Perú al 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad del Pacífico]. Archivo digital. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3354/Castro%2C%20Andrea_Tesis_Administraci%C3%B3n_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C. y Michailidis, E. (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- CHIP (2022). *Ingreso al Sistema*. [https://www.chip.gov.co/WebHelpUniversal/Como_ingresar_al_sistema.htm#:~:text=El%20Ingreso%20o%20Autenticaci%C3%B3n%20al,Informaci%C3%B3n%20Financiera%20P%C3%ABlica%20\(CHIP\)](https://www.chip.gov.co/WebHelpUniversal/Como_ingresar_al_sistema.htm#:~:text=El%20Ingreso%20o%20Autenticaci%C3%B3n%20al,Informaci%C3%B3n%20Financiera%20P%C3%ABlica%20(CHIP)).
- Correa R. (2021). *Trabajo Remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3856>
- Crawford, J. , MacCalman, L. y Jackson, C. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine*, 61(6), 385–394. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>
- Edquen, J. (2021). *Trabajo Remoto Y Desempeño Laboral Del Personal De La Fiscalía Provincial De Cutervo Durante El Estado De Emergencia-Covid 19.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1>

- El peruano (2022, Junio 24). *Labores Presenciales, Remotas y Mixtas en las Entidades Públicas*. <https://elperuano.pe/noticia/153516-servir-reglas-para-el-retorno-de-empleados-estatales-a-sus-puestos#:~:text=Este%20documento%2C%20que%20se%20aprob%C3%B3,oc%20upacionales%20o%20los%20que%20hagan>
- ENAP (2021, 26 de Mayo). *Implementación del Trabajo remoto durante la pandemia*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914246/Revista%20Contexto%20N%C2%B0%2009%20-%20A%C3%B1o%202021.pdf>
- El-Masri, M., & Tarhini, A. (2017). Factors affecting the adoption of e-learning systems in Qatar and USA: Extending the unified theory of acceptance and use of technology 2 (UTAUT2). *Educational Technology Research and Development*, 65(3), 743– 763. <https://doi.org/10.1007/s11423-016-9508-8>
- Eurofound and the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Felstead, A. y Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195– 212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Farooq, M. S., Salam, M., Jaafar, N., Fayolle, A., Ayupp, K., Radovic-Markovic, M., & Sajid, A. (2017). Acceptance and use of lecture capture system (LCS) in executive business studies: Extending UTAUT2. *Interactive Technology and Smart Education*, 14(4), 329–348. <https://doi.org/10.1108/ITSE-06-2016-0015>
- Forster, Y., Hergeth, S., Naujoks, F., Krems, J. y Keinath, A. (2020). What and how to tell beforehand: The effect of user education on understanding, interaction and satisfaction with driving automation. *Transportation*

Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour, 68 (1), 316–335.
<https://doi.org/10.1016/j.trf.2019.11.017>

Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22 (2), 5-30.
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Handayani, P. Pinem, A., Azzahro, F., Hidayanto, A. y Ayuningtyas, D. (2019). The information system/information technology (IS/IT) practices in the Indonesia health referral system. *Informatics in Medicine Unlocked*, 17 (1), 100-263.
<https://doi.org/10.1016/j.imu.2019.100263>

Huamán, J. y Huayanca, C. (2017). *Desarrollo e implementación de un sistema de información para mejorar los procesos de compras y ventas en la empresa Humaj*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/392/HUAMAN%20VARAS%20JOSELYN%20%20-%20HUAYANCA%20QUISPE%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. ed.). McGraw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

IBM Corp. Released 2016. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 24.0. Armonk, NY: IBM Corp.

Johnson, D., Johnson, R. y Smith, K. (2014) Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(4), 85-118.

Law insider (2021). User Satisfaction definition.
<https://www.lawinsider.com/dictionary/user-satisfaction>

- Lewanto, C., Syawaluddin, Putra, A. y Sumarsan, T. (2022). The Influence Of Work Facilities And Work Placement On Work Performance Of Pt. Masa Mitra Pratam. Medan. Jurnal Mantik, 6(2), 1773-1781. <https://doi.org/10.35335/mantik.v6i2.2641>http://static.pseupdate.mior.ca.s3.amazonaws.com/media/links/Cooperative_learn_validated_theory.pdf
- Li, Z., Huang, D., Liu, X., Xie, N. y Zhang, G. (2020). Information structures in a covering information system. *Information Sciences*, 507(1), 449–471. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2018.09.048>
- Lisot (2019). *¿Por qué es importante tener actualizado el sistema operativo?*. <https://www.lisot.com/por-que-es-importante-tener-actualizado-el-sistema-operativo/>
- López, P. (2021). *Desigualdades de Género en la Economía Digital: Análisis de los distintos tipos de Teletrabajo en Europa*. [Tesis de doctorado, Universidad Pablo de Olavide]. Archivo digital. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/12080/lopez-igual-tesis-21-22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manual de Organización y Funciones de las Fiscalías Corporativas Penales (2021). Manual de Usuario – Sistema en Gestión Fiscal de las fiscalías penales. https://portal.mpfm.gob.pe/descargas/ncpp/files/6b0998_MANUAL%20PROCESOS%20INMEDIATO.pdf.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdfS0716864019300057>
- Martinez, C. (2019). Estadística y muestreo (14va. ed.). Ecoe Ediciones Limitada. https://www.academia.edu/39626329/Estad%C3%ADstica_y_muestreo_Cirilo_Mart%C3%ADnez_Bencardino_13ED

Mayorca M. (2021). El Sistema en Gestión Fiscal.

https://dh184wdl66noh.cloudfront.net/private/course_asset/2._EL_SISTEMA_DE_GESTION_FISCAL_SGF_VRm5jBH_1vlqM9h.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020, 20 de Marzo). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>

Ministerio Público (2021). Sistema de Gestión Fiscal (Manual de usuario).

https://portal.mpfm.gob.pe/descargas/ncpp/files/a27985_MANUAL%20EXHORTOS.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020, 26 de Marzo). GUIA PARA LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones temáticas*, 33(3), 221-227.

https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica

Muczyński, A., Dawidowicz, A., y Żróbek, R. (2019). The information system for social housing management as a part of the land administration system – A case study of Poland. *Land Use Policy*, 86 (1), 165–176.

<https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.04.039>

Nedeljković, S., Nikolić, V., Čabarkapa, M., Mišić, J. y Randelović, D. (2019). An Advanced Quick-Answering System Intended for the e-Government Service in the Republic of Serbia. *Acta Polytechnica Hungarica*, 16 (4), 1-22.

http://acta.uni-obuda.hu/Nedeljkovic_Nikolic_Cabarkapa_Misic_Randelovic_91.pdf

Ojo, A. (2017). Validation of the DeLone and McLean information systems success model. *Healthcare Informatics Research*, 23(1), 60.

<https://doi.org/10.4258/hir.2017.23.1.60>

- Organización Internacional de Trabajo (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 4242 -2017-MP-FN (2017, Noviembre 23) , *EL Peruano*, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-tabla-de-delitos-del-ministerio-publico-resolucion-no-4242-2017-mp-fn-1592330-2/>
- Paladines, J., Figueroa, G., y Paladines, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186. Recuperado a partir de <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/796>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2021). Definición de actualización. <https://definicion.de/actualizacion/>
- Pineda B., De Alvarado, E., De Canales F. (1994) Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Presidencia del Perú. (2020,15 de Marzo). *Decreto de Urgencia N.º 026-2020*. El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Rahmana, A., Haryoko, U. y Kurniawan,A. (2020). The Effect Of Giving Incentives, Work Facilities And Work Discipline On Sales Productivity At PT. Gramedia Asri Media Business Unit To Business Wholesale Jakarta. *Revista Humanis*,1 (1), 101-108. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/7957>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de la investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–5. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramírez C. (2021). *La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Economista. Universidad de Piura]. Archivo digital.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5079/TSP_ECO-L_028.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Resolución De La Fiscalía De La Nación N° 274-2022-MP-FN (2022, 4 de Marzo). *Modifican el Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación al término del Estado de Emergencia Nacional decretado a consecuencia de la COVID-19, versión 02 y dictan diversas disposiciones.*

<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Resolucion-274-2022-MP-FN%20LALEY.pdf>

Revista Latinoamericana de Derecho (2022). Principios de la Ética de la Investigación y su Aplicación, 80(2), 1-12.
<http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>

Rubio, O., Estella, A., Cabre, L., Saralegui-Reta, I., Martin, M. C., Zapata, L., Esquerda, M., Ferrer, R., Castellanos, A., & Trenado, J. (2020). Recomendaciones éticas para la toma de decisiones difíciles en las unidades de cuidados intensivos ante la situación excepcional de crisis por la pandemia por COVID-19: revisión rápida y consenso de expertos. *Medicina intensiva*, 44(7), 439-445.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc7158790/>

Salam, M. (2020). *A technology integration framework and co-operative reflection model for service learning* [PhD Thesis, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)] . Archivo digital. <https://ir.unimas.my/id/eprint/28754/>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santa, R., MacDonald, J. y Ferrer, M. (2019). The role of trust in e-government effectiveness, operational effectiveness and user satisfaction: Lessons from

Saudi Arabia in e-G2B. *Government Information Quarterly*, 36(1), 39–50.
<https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.10.007>

Sapién, A., Carrera, M., Piñón, L. y Gutiérrez, M. (2016). Competencias de tecnología de información para el trabajo remoto en las organizaciones en México. *Publicaciones*, 46 (1), 31-47. <http://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/5795>

Silva , W., Carrasco, J. y Vega , J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital.https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Vásquez,S. y Chuquilin,H. (2018). *Implementación de un sistema informático para la gestión de atenciones a los pacientes del puesto de salud agocucho del distrito de cajamarca, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]]. Archivo digital.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/663/Informe%20Final%20de%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Xu, F. y Du, J. (2019). Examining differences and similarities between graduate and undergraduate students' user satisfaction with digital libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 45(6), 102072.
<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.102072>

Zambrano, A. (2021), *Implementación de un Sistema Informático Asistencial para la mejora de Atención en el Policlínico Villa María, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Archivo digital.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1619/Tesis%20de%20An%C3%ADbal%20Zambrano%20Vel%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Tabla 13

Matriz de Consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Vari able	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimens iones	Indicadores	Items	Escala De Medici ón
General: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?	General: Existe relación entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022. Específicos: Existe relación entre la facilidad de trabajo y el Sistema de Gestión Fiscal en el	General es: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022. Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar la relación existente entre	Trabaj o remot o y mixto	Es aquella prestación de servicios que realiza un colaborador de manera subordinada, encontrándose físicamente en su domicilio o en cualquier otro lugar de aislamiento, realiza y ejecuta trabajo utilizando medios informáticos y equipos informáticos, de telecomunicación, y otros servicios. (El Ministerio del Trabajo y	Es la prestación de servicios de los trabajadores del Ministerio Público dentro de su centro laboral, abarcando facilidades de trabajo, respuesta rápida y satisfacción de los usuarios, los cuales fueron medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas	Facilidades de trabajo Respu esta rápida Satisfa cción de los usuari os	Comodidad Horario laboral Lugar de trabajo Escritos oportunamente proveídos Oficios diligenciados Notificaciones a través de medios electrónicos Atención rápida Atención en horario laboral Entrega de lo solicitado	1,2 3 4 5,6 7 8 9, 11 10,12 13	Ordinal

Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?	Ministerio Público del Santa, 2022	la facilidad del trabajo y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022	Promoción del Empleo, 2020).							
¿Qué relación existe entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?	Existe relación entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022	Determinar la relación existente entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022		Es el sistema informático con el que cuenta el Ministerio Público para el registro, seguimiento, monitoreo y control de las investigaciones y casos en materia penal de los despachos fiscales que vienen aplicando el Código Procesal Penal de 2004. (Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 4242 -2017-MPFN, 2017)	Es sistema informático dentro del Ministerio Público, donde engloba la Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal, Uso del Sistema de Gestión Fiscal y Actualización del Sistema de Gestión Fiscal, procedimientos que fueron medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas.	Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal	Ingreso diario	1		
¿Qué relación existe entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?	Existe relación entre la satisfacción de usuario y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022	Determinar la relación existente entre la satisfacción del usuario y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022					Problemas técnicos	2		
¿Qué relación existe entre la Satisfacción y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?							Problemas informáticos	3		
							Uso del Sistema de Gestión Fiscal	4		
							Capacitación continua	5		
							Correcto uso Iconos utilizados	6,7		
								8,9	Ordinal	
							Actualización de casos	10		
							Recepción de denuncias asignadas	11,12		
							Actualización de plazos			

Nota. La tabla muestra la Matriz de consistencia del estudio “El Sistema de Gestión Fiscal y el Trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022”.

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 14

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala
Variable Independiente Trabajo remoto y Mixto	Es aquella prestación de servicios que realiza un colaborador de manera subordinada, encontrándose físicamente en su domicilio o en cualquier otro lugar de aislamiento, realiza y ejecuta trabajo utilizando medios informáticos y equipos informáticos, de telecomunicación, y otros servicios. (El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).	Es la prestación de servicios de los trabajadores del Ministerio Público dentro de su centro laboral, abarcando facilidades de trabajo, respuesta rápida y satisfacción de los usuarios, los cuales fueron medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas	Facilidades de trabajo Respuesta rápida Satisfacción de los usuarios	- Comodidad - Horario laboral - Lugar de trabajo - Escritos oportunamente proveídos - Oficios diligenciados - Notificaciones a través de medios electrónicos - Atención rápida - Atención en horario laboral - Entrega de lo solicitado	Cuestionario	Ordinal
Variable Dependiente Sistema en Gestión Fiscal	Es el sistema informático con el que cuenta el Ministerio Público para el registro, seguimiento, monitoreo y control de las investigaciones y casos en materia penal de los despachos fiscales que vienen aplicando el Código Procesal Penal de 2004. (Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 4242 -2017-MPFN, 2017)	Es sistema informático dentro del Ministerio Público, donde engloba la Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal, Uso del Sistema de Gestión Fiscal y Actualización del Sistema de Gestión Fiscal, procedimientos que fueron medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas.	Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal Uso del Sistema de Gestión Fiscal Actualización del Sistema de Gestión Fiscal	- Ingreso diario - Problemas técnicos - Problemas informáticos - Capacitación continua - Correcto uso - Iconos utilizados - Actualización de casos - Actualización de plazos - Recepción de denuncias asignadas	Cuestionario	Ordinal

Nota. La tabla muestra la Matriz de Operacionalización de variables de la investigación “El Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022”.

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Encuesta: SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL

La encuesta ofrecida será confidencial y discreta. Agradecemos su valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un cuestionario que se deberá resolver con mayor sinceridad.

- Marque con una (x) teniendo en cuenta los siguientes criterios

Valoración

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

SISTEMA DE GESTIÓN FISCAL

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
INGRESO AL SISTEMA EN GESTION FISCAL						
01	¿Tiene dificultad para ingresar al Sistema de Gestión Fiscal desde su domicilio?					
02	¿Se presentan problema técnicos o informáticos en el uso del Sistema de Gestión Fiscal desde su domicilio?					
03	¿Cuándo no puede acceder al Sistema en Gestión Fiscal desde su domicilio su labor diaria se retrasada?					
USO DEL SISTEMA EN GESTIÓN FISCAL						
04	¿Con que frecuencia usted hace uso del Sistema en Gestión Fiscal?					
05	¿Con que frecuente se requiere la utilización del Sistema en Gestión Fiscal para realizar su labor?					
06	¿El uso del Sistema en Gestión Fiscal contribuye a realizar un control de la carga fiscal y los plazos de las investigaciones?					
07	¿Cree que si no usara el Sistema en Gestión Fiscal usted podría controlar correctamente los plazos de las investigaciones?					
ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA EN GESTIÓN FISCAL.						

08	¿El Sistema en Gestión Fiscal debe ser actualizado constantemente, según cada trámite de las investigaciones?					
09	¿Cree usted que actualizar el Sistema en Gestión Fiscal le ayuda a controlar mejor el despacho fiscal?					
10	¿Cree que si el Sistema en Gestión Fiscal se actualiza constantemente, esto ayudará a brindar una mejor información a los usuarios?					
11	¿Con que frecuencia su trabajo es más eficiente si el Sistema en Gestión Fiscal se encuentra actualizado?					
12	¿Si el Sistema en Gestión Fiscal es actualizado oportunamente, puede hacer un control real de los plazos de cada caso fiscal y denuncias que ingresan al despacho fiscal?					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022	Br. Paz Toribio, Roxana Elizabeth
Variables de Investigación	V₂ : Sistema de Gestión Fiscal
Dimensiones	Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal Uso del Sistema de Gestión Fiscal Actualización del Sistema de Gestión Fiscal
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	12
Nro. De ítems por dimensión	Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal:3 Uso del Sistema de Gestión Fiscal:4 Actualización del Sistema de Gestión Fiscal: 5
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Niveles de medición	Bueno: [46; 62] Regular: [29;45] Malo: [12; 28]
Validación:	Docente metodólogo: Mg. Fiestas Flores Roberto Carlos Especialista del área: Mg. Berenisse Nicol Saavedra Matos Gestión Pública. Mg. Kathery Maribel Saca Alvarado Gestión pública. Mg. Roxana Sonia Flores Vega Gestión pública.
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0,747 \dots$: Excelente confiabilidad

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Encuesta: TRABAJO REMOTO Y MIXTO

La encuesta ofrecida será confidencial y discreta. Agradecemos su valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un cuestionario que se deberá resolver con mayor sinceridad.

- Marque con un aspa (x) teniendo en cuenta los siguientes criterios

Valoración

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

TRABAJO REMOTO Y MIXTO

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
FACILIDADES DEL TRABAJO						
01	¿Considera que el trabajo remoto o mixto le brinda mayores ventajas a diferencia de un trabajo presencial?					
02	¿Cuenta usted con todos los implementos técnicos e informáticos para realizar un trabajo remoto o mixto de manera eficaz?					
03	¿Con que frecuencia se le ha brindado capacitación para adoptar mejores prácticas durante el trabajo remoto y mixto?					
04	¿Con que frecuencia la institución donde labora le brinda soporte técnico e implementos necesarios para desarrollar el trabajo remoto o mixto que desempeña?					
RESPUESTA RÁPIDA						
05	¿El trabajo remoto o mixto le permite dar respuesta rápida a los requerimientos laborales?					
06	¿Considera que su desempeño laboral es más proactiva, eficaz y célere al realizar trabajo remoto o mixto?					

07	¿Cree que el trabajo que desempeña ya sea mixto o remoto le permite cumplir con todos los requerimientos de un despacho fiscal?					
08	¿Es compatible el uso del Sistema en Gestión Fiscal con el trabajo remoto?					
SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS						
09	¿Con que frecuencia los usuarios se han visto satisfechos, con su labor desempeñado durante su trabajo remoto o mixto?					
10	¿Con que frecuencia los usuarios han accedido a la información que requieren, mientras usted realiza trabajo remoto o mixto?					
11	¿Al realizar un trabajo remoto o mixto las investigaciones son más céleres y satisfacen a los usuarios?					
12	¿Con que frecuencia los usuarios obtienen respuestas rápidas a sus requerimientos durante su trabajo remoto o mixto?					
13	¿Ha recibido usted quejas por parte de los usuarios, debido al trabajo remoto o mixto que desempeña?					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 2

Título de la investigación	Autor
Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022	Br. Paz Toribio, Roxana Elizabeth
Variables de Investigación	V₁ : Trabajo remoto y mixto
Dimensiones	Facilidades de trabajo Respuesta Rápida Satisfacción de los Usuarios
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	13
Nro. De ítems por dimensión	Facilidades de trabajo:4 Respuesta Rápida:4 Satisfacción de los Usuarios:5
Tipo de respuesta	De la Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Niveles de medición	Bueno: [49; 66] Regular: [31;48] Malo: [13; 30]
Validación:	Docente metodólogo: Mg. Fiestas Flores Roberto Carlos Especialista del área: Mg. Berenisse Nicol Saavedra Matos Gestión Pública. Mg. Kathery Maribel Saca Alvarado Gestión pública. Mg. Roxana Sonia Flores Vega Gestión pública.
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0,899 \dots$: Excelente confiabilidad

Anexo 5: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente) –Experto 1

TITULO DE LA TESIS: El Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones			
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V ₁ : Trabajo remoto y mixto	Facilidades de trabajo	Comodidad	1. ¿Considera que el trabajo remoto o mixto le brinda mayores ventajas a diferencia de un trabajo presencial?						x			x				x				
			2. ¿Cuenta usted con todos los implementos técnicos e informáticos para realizar un trabajo remoto o mixto de manera eficaz?									x					x			
		Horario laboral	3. ¿Con que frecuencia se le ha brindado capacitación para adoptar mejores prácticas durante el trabajo remoto y mixto?										x					x		
		Lugar de trabajo	4. ¿Con que frecuencia la institución donde labora le brinda soporte técnico e implementos necesarios para desarrollar el trabajo remoto o mixto que desempeña?											x					x	

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Berenisse Saavedra Matos', written in a cursive style.

Mag. Berenisse Nicol Saavedra Matos

DNI 74771445

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Trabajo remoto y mixto

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Saavedra Matos Berenisse Nicol

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mag. Gestión Pública



Mag. Berenisse Nicol Saavedra Matos

DNI 74771445

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Berenisse Saavedra Matos', written in a cursive style with a horizontal line underneath.

Mag. Berenisse Nicol Saavedra Matos

DNI 74771445

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Sistema en Gestión Fiscal

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Saavedra Matos Berenisse Nicol

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mag. Berenisse Nicol Saavedra Matos

DNI 74771445

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

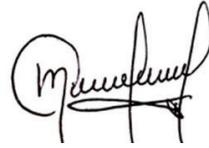
Anexo 7: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente) –Experto 2

TITULO DE LA TESIS: El Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones	
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V ₁ : Trabajo remoto y mixto	Facilidades de trabajo	Comodidad	1. ¿Considera que el trabajo remoto o mixto le brinda mayores ventajas a diferencia de un trabajo presencial?						x			x			x			
			2. ¿Cuenta usted con todos los implementos técnicos e informáticos para realizar un trabajo remoto o mixto de manera eficaz?									x				x		
		Horario laboral	3. ¿Con que frecuencia se le ha brindado capacitación para adoptar mejores prácticas durante el trabajo remoto y mixto?										x				x	
		Lugar de trabajo	4. ¿Con que frecuencia la institución donde labora le brinda soporte técnico e implementos necesarios para desarrollar el trabajo remoto o mixto que desempeña?											x				x

Respuesta rápida	Escritos oportunos proveídos	5. ¿El trabajo remoto o mixto le permite dar respuesta rápida a los requerimientos laborales?							x		x		x				
		6. ¿Considera que su desempeño laboral es más proactiva, eficaz y celer al realizar trabajo remoto o mixto?							x		x		x	x			
	Oficios diligenciados	7. ¿Cree que el trabajo que desempeña ya sea mixto o remoto le permite cumplir con todos los requerimientos de un despacho fiscal?							x		x		x	x			
	Notificaciones a través de medios electrónicos	8. ¿Es compatible el uso del Sistema en Gestión Fiscal con el trabajo remoto?							x		x		x	x			
Satisfacción de los usuarios	Atención rápida	9. ¿Con que frecuencia los usuarios se han visto satisfechos, con su labor desempeñado durante su trabajo remoto o mixto?							x		x		x				
		11. ¿Al realizar un trabajo remoto o mixto las investigaciones son más celeres y satisfacen a los usuarios?								x		x		x			
	Atención en horario laboral	10. ¿Con que frecuencia los usuarios han accedido a la información que requieren, mientras usted realiza trabajo remoto o mixto?								x		x		x			
		12. ¿Con que frecuencia los usuarios obtienen respuestas rápidas a sus requerimientos durante su trabajo remoto o mixto?								x		x		x			
	Entrega de lo solicitado	13. ¿Ha recibido usted quejas por parte de los usuarios, debido al trabajo remoto o mixto que desempeña?								x		x		x			

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kathery Mariela Saca Alvarado'. The signature is stylized with a large initial 'K' and a circular flourish.

Mag. Kathery Mariela Saca Alvarado

DNI 77086758

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Trabajo remoto y mixto

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Saca Alvarado Kathery Mariela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mag. Kathery Mariela Saca Alvarado

DNI 77086758

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kathery Mariela Saca Alvarado'. The signature is stylized with a large initial 'K' and a circular flourish at the end.

Mag. Kathery Mariela Saca Alvarado

DNI 77086758

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Sistema en Gestión Fiscal

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Saca Alvarado Kathery Mariela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mag. Kathery Mariela Saca Alvarado

DNI 77086758

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 9: Matriz de Validación por Expertos (Variable Independiente) –Experto 3

TITULO DE LA TESIS: El Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones			
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V ₁ : Trabajo remoto y mixto	Facilidades de trabajo	Comodidad	1. ¿Considera que el trabajo remoto o mixto le brinda mayores ventajas a diferencia de un trabajo presencial?						x			x								
			2. ¿Cuenta usted con todos los implementos técnicos e informáticos para realizar un trabajo remoto o mixto de manera eficaz?									x								
		Horario laboral	3. ¿Con que frecuencia se le ha brindado capacitación para adoptar mejores prácticas en durante el trabajo remoto y mixto?										x							
		Lugar de trabajo	4. ¿Con que frecuencia la institución donde labora le brinda soporte técnico e implementos necesarios para desarrollar el trabajo remoto o mixto que desempeña?										x							

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roxana S. Flores Vega'.

Mag. Roxana Sonia Flores Vega

DNI 44392775

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Trabajo remoto y mixto

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Flores Vega Roxana Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mag. Roxana Sonia Flores Vega

DNI 44392775

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 10: Matriz de Validación por Expertos (Variable Dependiente)-Experto 3

TITULO DE LA TESIS: El Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones	
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
V ₂ : Sistema en Gestión Fiscal	Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal	Problemas técnicos	1. ¿Tiene dificultad para ingresar al Sistema de Gestión Fiscal desde su domicilio?									x			x		x	
			2. ¿Se presentan problema técnicos o informáticos en el uso del Sistema de Gestión Fiscal desde su domicilio?											x			x	
		Problemas informáticos	3. ¿Cuándo no puede acceder al Sistema en Gestión Fiscal desde su domicilio su labor diaria se retrasada?											x			x	
	Uso del Sistema de Gestión Fiscal	Capacitación continua	4. ¿Con que frecuencia usted hace uso del Sistema en Gestión Fiscal?													x		

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roxana S. Flores Vega'.

Mag. Roxana Sonia Flores Vega

DNI 44392775

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Sistema en Gestión Fiscal

DIRIGIDO A : Trabajadores del Ministerio Público del Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Flores Vega Roxana Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mag. Roxana Sonia Flores Vega

DNI 44392775

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 11: Tabla de Operacionalización de variables

Tabla 15

Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente Sistema en Gestión Fiscal	Es el sistema informático con el que cuenta el Ministerio Público para el registro, seguimiento, monitoreo y control de las investigaciones y casos en materia penal de los despachos fiscales que vienen aplicando el Código Procesal Penal de 2004. (Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 4242 -2017-MPFN, 2017)	Es sistema informático dentro del Ministerio Público, donde engloba la Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal, Uso del Sistema de Gestión Fiscal y Actualización del Sistema de Gestión Fiscal, procedimientos que fueron medidos a través de un cuestionario de preguntas cerradas.	Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas técnicos - Problemas informáticos 	Ordinal
			Uso del Sistema de Gestión Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación continua - Correcto uso - Iconos utilizados 	
			Actualización del Sistema de Gestión Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de casos - Actualización de plazos - Recepción de denuncias asignadas 	
Variable Independiente Trabajo remoto y Mixto	Es aquella prestación de servicios que realiza un colaborador de manera subordinada, encontrándose físicamente en su domicilio o en cualquier otro lugar de aislamiento, realiza y ejecuta trabajo utilizando medios informáticos y equipos informáticos, de telecomunicación, y otros servicios. (El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).	Es la prestación de servicios de los trabajadores del Ministerio Público dentro de su centro laboral, abarcando facilidades de trabajo, respuesta rápida y satisfacción de los usuarios, los cuales fueron medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas	Facilidades de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Comodidad - Horario laboral - Lugar de trabajo 	Ordinal
			Respuesta rápida	<ul style="list-style-type: none"> - Escritos oportunamente proveídos - Oficios diligenciados - Notificaciones a través de medios electrónicos 	
			Satisfacción de los usuarios	<ul style="list-style-type: none"> - Atención rápida - Atención en horario laboral - Entrega de lo solicitado 	

Anexo 12: Tabla de categorización

Tabla 16

Tabla de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	CODIGOS
<p>General: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal y en el Ministerio Público del Santa, 2022?</p> <p>Específicos: ¿Qué relación existe entre la facilidad de trabajo y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022? ¿Qué relación existe entre la respuesta rápida y Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022? ¿Qué relación existe entre la Satisfacción y Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022?</p>	<p>General: Determinar la relación existente entre el trabajo remoto y mixto y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022.</p> <p>Específicos: Determinar la relación existente entre la facilidad del uso y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022</p> <p>Determinar la relación existente entre la respuesta rápida y el Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022</p> <p>Determinar la relación existente entre la satisfacción del usuario y le Sistema de Gestión Fiscal en el Ministerio Público del Santa, 2022</p>	Variable dependiente	<ul style="list-style-type: none"> ● Ingreso al Sistema de Gestión Fiscal ● Uso del Sistema de Gestión Fiscal ● Actualización del Sistema de Gestión Fiscal 	
		Variable Independiente	<p>Trabajo remoto y mixto</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Facilidades de trabajo ● Respuesta rápida ● Satisfacción de los usuarios 	

Anexo 13: Confiabilidad.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1:

Variable Independiente: Trabajo remoto y mixto

MUESTRA PILOTO: n = 12

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	5,00	4,00	3,00	1,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00
3	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
4	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
5	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
6	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
7	2,00	4,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00
8	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
9	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
11	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00
12	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Dónde: k, número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,899	12

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha_1 = 0,899$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2:

Variable dependiente: Sistema de Gestión Fiscal

MUESTRA PILOTO: n = 12

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
3	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
4	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
6	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
8	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
9	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
10	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
12	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00
13												

Ecuación de Alfa de Cronbach (α)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Dónde: k, número de ítems

$\sum S_i^2$: Varianza de la suma de ítems; $\sum S_T^2$: Varianza del total de ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,747	12

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha_1 = 0,747$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 14: Matriz de datos.

Variable Dependiente

ENCUESTADOS	SISTEMA DE GESTION FISCAL (VARIABLE DEPENDIENTE)											
	INGRESO AL SISTEMA DE GESTION FISCAL			USO DEL SISTEMA DE GESTION FISCAL				ACTUALIZACION DEL SISTEMA DE GESTION FISCAL				
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
E1	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
E2	4	3	3	4	4	5	2	5	4	5	4	5
E3	2	2	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4
E4	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5
E5	3	3	3	5	5	4	2	5	4	5	5	5
E6	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
E7	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5
E8	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
E9	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3
E10	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5
E11	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
E12	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5
E13	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
E14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

E 15	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	5	4
E 16	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
E 17	3	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	4
E 18	5	5	4	2	4	5	1	5	5	5	5	5
E19	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
E20	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5
E21	1	2	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5
E22	1	2	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5
E23	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5
E24	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
E25	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5
E26	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
E27	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
E28	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5
E29	3	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5
E30	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4
E31	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5
E32	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E34	1	1	3	4	5	5	1	4	4	4	3	3
E35	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4
E36	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Variable independiente.

ENCUESTADOS	TRABAJO REMOTO Y MIXTO												
	FACILIDADES DEL TRABAJO				RESPUESTA RAPIDA				SATISFACCION DE LOS USUARIOS				
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13
E1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E2	5	4	3	1	4	5	4	3	4	4	5	4	1
E3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
E4	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2
E5	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
E6	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
E7	2	4	2	1	3	3	2	1	3	2	2	3	1
E8	1	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3
E9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1
E10	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3
E11	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	1
E12	2	1	1	1	3	3	3	1	4	3	3	3	1
E13	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	5
E14	5	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3
E15	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2
E16	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	5
E17	2	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2

Anexo 15: Solicitud de aplicación de encuestas



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE SANTA

Chimbote, 25 de Julio del 2022

OFICIO N° 002626-2022-MP-FN-PJFSSANTA



Firma
Digital

Firmado digitalmente por CARRASCO
CHAPOÑAN Aura Violeta FNU
2022.07.25 12:58:30
Presidencia De La Junta De Fiscales
Superiores Del Df Sa
Módulo: Sign el autor del documento
Fecha: 25.07.2022 12:58:30 -05:00

Señora:

ROSA MARIA SALAS SANCHEZ

Jefa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chimbote

Presente. -

Referencia : SOLICITUD - APLICACIÓN DE ENCUESTAS (06JUL2022)

Expediente : MUPDFS20220003268

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización respectiva, para la aplicación de encuestas al personal Fiscal y Administrativo del Distrito Fiscal del Santa, a la abogada Roxana Elizabeth Paz Toribio, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, relacionada al estudio de investigación, que viene desarrollando, titulada: "Sistema de Gestión Fiscal y el Trabajo Remoto y Mixto en el Ministerio Público del Santa 2022", **INFORMARLE** que, se ha otorgado la autorización respectiva para la aplicación de las encuestas al personal administrativo y fiscal de las fiscalías provinciales del Santa, para lo cual deberá coordinar previamente con los fiscales coordinadores de cada fiscalía.

Asimismo, indicarle con respecto al pedido de autorización, para la publicación de la identidad de la institución y los resultados de la investigación, ello estará sujeto a los requerimientos en la obtención del título como magister, por lo que se le recomienda solicitarlo en su debida oportunidad.

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

Atentamente,

AURA VIOLETA CARRASCO CHAPOÑAN
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE SANTA

Anexo 16: Ventajas y desventajas del trabajo remoto

Tabla 17

Ventajas y desventajas del trabajo remoto

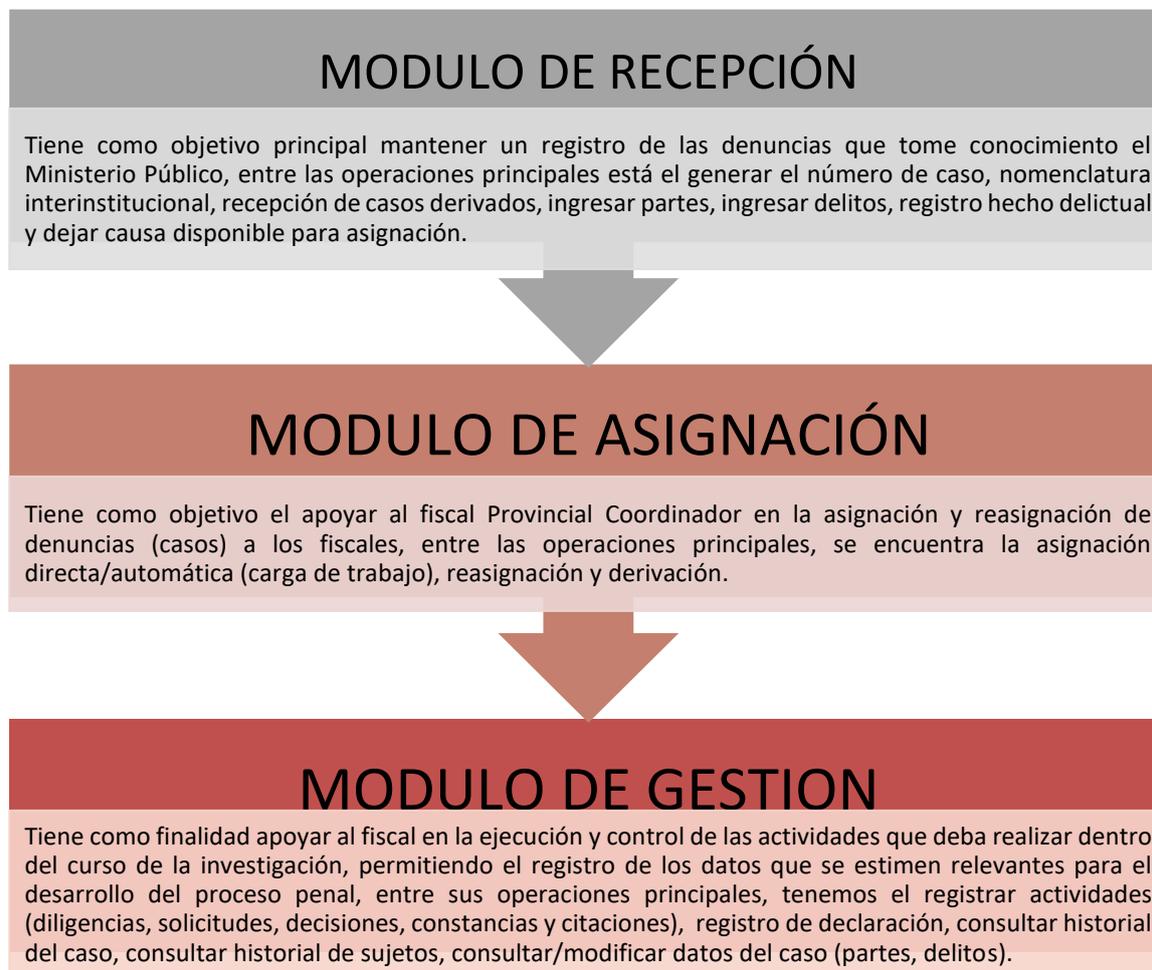
Trabajo remoto	
<i>Ventajas (principales)</i>	<i>Desventajas (principales)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Reduce costos y tiempo. - Promueve objetivos fijos. - Aumenta la productividad. - Estimula la dinámica e innovación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pueden surgir distracciones que interrumpen el desempeño laboral. - Puede o no contarse con un lugar físico y tecnología adecuada. - Se puede exceder la jornada laboral.
<p><i>El trabajo remoto representa una mayor calidad de vida, invertir menos o nada de tiempo y dinero en trasladarse a una oficina, poder manejar los horarios a su gusto y pasar más tiempo de calidad con su familia.</i></p>	<p><i>Este tipo de trabajo, si bien representa una mayor calidad de vida, también incluye desventajas como las expuestas, las distracciones en el hogar son inevitables y pueden influir en el cumplimiento de las labores, más aún si se cuenta con carga familiar.</i></p>

Nota. Datos tomados de Mentinno – Innovatinon & Lifetime Value Partners (2021).

Anexo 17: Módulos del sistema en gestión fiscal

Figura 10

Módulos que se compone el sistema en Gestión Fiscal



MODULO DE CUSTODIA

Tiene como finalidad el proveer la funcionalidad necesaria para el registro y control de las especies y documentos asociados al caso y que estén bajo la responsabilidad de la Fiscalía. Estas especies y documentos eventualmente se constituirán en medios de prueba; entre sus operaciones principales tenemos: registrar el ingreso de una especie a custodia, registrar los movimientos de la especie (salida temporal, reingreso, inspección visual, salida definitiva, consultar movimientos de una especie, Informes de especies y movimientos.

MODULO DE CUSTODIA E INFORMES

Tiene como objetivo apoyar al fiscal en el acceso a la información detallada de los casos a nivel regional/local por medio de reportes de datos; y, entre sus principales actividades tenemos: Consultas de casos por diferentes criterios, consulta de especies, consultas institucionales (funcionarios, fiscalías), emisión de informes con visualización previa Facilidades para exportar resultados a Excel y Word.

MODULO DE ADMINISTRACION DE

Tiene como fin administrar la configuración de privilegios para el acceso a los módulos y funcionalidad del SAF. Así como el módulo de interconexión, el cual permite transmitir electrónicamente solicitudes y resoluciones entre el Ministerio Público y el Poder Judicial respectivamente

Nota. La figura muestra los módulos por los que se compone el sistema en Gestión Fiscal. Fuente: Mayorca (2021)

Anexo 18: Labores que se pueden ver afectadas por la ejecución del trabajo remoto y/o mixto

Tabla 18

Labores que se pueden ver afectadas por la ejecución del trabajo remoto y/o mixto

Labores que se pueden ver afectadas por la ejecución del trabajo remoto y/o mixto	Proyectar disposiciones, requerimientos, providencias.
	Gestionar y recabar información, ante las diversas instituciones públicas o privadas.
	Ingresar y verificar la información de los casos en el sistema informático y mantenerlo actualizado.
	Conformar, organizar, custodiar, foliar y clasificar según su estado, las carpetas fiscales, los cuadernos y anexos que se requieran.
	Custodiar las evidencias y bienes relacionados con los casos y asegurar los documentos hasta su remisión a la oficina correspondiente.
	Impulsar los actos de investigación de los casos.
	Atención a las partes procesales.
	Diligenciar, participar y coordinar sobre actuaciones procesales dispuestas por el Fiscal (allanamientos, declaraciones, actas fiscales, entre otros).
	Labores administrativas (oficiar, coordinación, búsqueda de información, generar notificaciones, expedición de copias simples y certificadas, entre otros).
	Otras actividades que encomiende el Fiscal.

Nota. Datos tomados de Ministerio Público – Fiscalía de la Nación (s/f)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El Sistema de Gestión Fiscal y el trabajo remoto y mixto en el Ministerio Público del Santa, 2022", cuyo autor es PAZ TORIBIO ROXANA ELIZABETH, 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.

CHIMBOTE, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID 0000-0002-5582-0124	Firmado digitalmente por: RFIESTASFL el 12-08- 2022 12:28:30

Código documento Trilce: TRI - 0386545