



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Implementación del expediente judicial electrónico y desempeño
del trabajador jurisdiccional del módulo laboral de la Corte
Superior de Justicia-2022

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

AUTOR:

Facundo Salas, Littman Hipolito (orcid.org/0000-0002-6284-9929)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesus (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

CO - ASESOR:

Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier (orcid.org/0000-0001-9434-3351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ
2023

Dedicatoria

A mi familia, por ser el pilar fundamental y la base que sostiene mis anhelos de un mundo mejor guiado por la mano de Dios.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo que con sus valiosas enseñanzas incrementaron el deseo de seguir bregando por el apasionante mundo de la gestión pública; igualmente, a todos los amigos, colegas y compañeros de trabajo que con su aporte contribuyeron a la elaboración de este trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.2.1. Variables	14
3.2.2. Operacionalización.....	16
3.3. Población y muestra.....	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra	18
3.4. Técnicas e instrumentos para el acopio de datos	19
3.4.1. Técnica.....	19
3.4.2. Instrumentos	19
3.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22

IV. RESULTADOS	23
4.1. Descripción	23
4.2. Resultados por variables de estudio	23
4.2.1. Implementación del expediente judicial electrónico	23
4.2.1.1. Resultados por dimensiones de la variable implementación del EJE.	25
4.2.2. Desempeño del trabajador jurisdiccional	29
4.2.2.1. Resultados por dimensiones de la variable desempeño del trabajador jurisdiccional.	30
4.3. Resultados correlacionales.	34
4.3.1. Implementación del expediente judicial electrónico y desempeño laboral.	35
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Niveles de la implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022..... 23
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de la implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022. 25
Tabla 3	Niveles del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022. 29
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022..... 30
Tabla 5	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la implementación del EJE y el desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022. 34
Tabla 6	La implementación del EJE y su relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022. 35
Tabla 7	Las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y su relación con las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022. 38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.....	24
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.	26
Figura 3 Niveles del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.	29
Figura 4 Niveles de las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.....	31

Resumen

Esta investigación buscó determinar la incidencia que tiene la implementación del expediente judicial electrónico con el desempeño del trabajador jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia-2022, pues mucho se ha hablado de cómo los abogados, litigantes y usuarios en general han venido adaptándose a las nuevas tecnologías de la información y comunicación puestas al servicio de la justicia, pero poco respecto a cómo es que la implementación del expediente judicial electrónico incide en la labor del trabajador jurisdiccional que, es quien finalmente maneja el expediente electrónico desde su inicio hasta su conclusión. En cuanto a la metodología, según su finalidad, se trató de una investigación de tipo básica, de carácter correlacional y naturaleza cuantitativa; el diseño fue no experimental sustantivo correlacional; se utilizó un método descriptivo cuantitativo; en relación a la población, esta fue de 130 trabajadores jurisdiccionales, tomándose como muestra a 56 de ellos; para recolectar los datos se utilizó la encuesta, a través del instrumento de cuestionario, dicha encuesta se efectuó teniendo como base cada variable y sus respectivas dimensiones, habiendo sido validada por juicio de expertos. Las dimensiones de la variable implementación del expediente judicial electrónico fueron planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua; mientras que para la variable desempeño del trabajador jurisdiccional se dimensionó carga laboral, competencia, conocimiento, experiencia y capacitación. Se comprobó la hipótesis afirmativa respecto a que la implementación del expediente judicial electrónico tiene relación directa y significativa con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022; con lo que se corrobora las teorías y estudios previos al respecto.

Palabras claves: Expediente judicial electrónico, trabajador jurisdiccional, expediente físico tradicional, celeridad, transparencia.

Abstract

This investigation sought to determine the incidence that the implementation of the electronic judicial file has with the performance of the judicial worker of a superior court of justice-2022, Well, much has been said about how lawyers, litigants and users in general have been adapting to the new information and communication technologies put at the service of justice, but little has been said about how the implementation of the electronic judicial file affects the work of the judicial worker, who is the one who finally manages the electronic file from its beginning to its conclusion. Regarding the methodology, according to its purpose, it was a basic type of research, correlational in nature and quantitative in nature; the design was non-experimental substantive correlational; a quantitative descriptive method was used; In relation to the population, this was 130 jurisdictional workers, taking 72 of them as a sample; To collect the data, the find was used, through the questionnaire instrument, said survey was carried out based on each variable and its respective dimensions, having been validated by expert judgment. The dimensions of the variable implementation of the electronic judicial file were planning, execution, monitoring, evaluation and continuous improvement; while for the performance variable of the jurisdictional worker, workload, competence, knowledge, experience and training were dimensioned. The affirmative hypothesis was verified that the implementation of the electronic judicial file has a significant relationship with the performance of the jurisdictional worker of the Labor Module of the Superior Court of Justice - 2022; which corroborates the theories and previous studies in this regard.

Keywords: Electronic judicial file, jurisdictional worker, traditional physical file, speed, transparency.

I. INTRODUCCIÓN

El expediente judicial electrónico (EJE) es un instrumento para gestionar el proceso judicial, que deja atrás el expediente físico tradicional impreso en papel, para dar paso al expediente virtual, utilizando los avances tecnológicos de la información y comunicación. Esta nueva forma para tramitar el proceso se viene implementando en las diferentes Cortes Superiores que imparten justicia en el Perú y, lo que busca, es procurar la celeridad y la pronta solución de las controversias jurídicas; en este sentido, dado que, es el trabajador jurisdiccional uno de los actores principales que interviene en la formación, trámite, ejecución y archivo del expediente judicial electrónico, es importante saber cómo es que éste se está desempeñando en el uso y manejo del mismo, pues de ello depende que se pueda alcanzar la finalidad por la cual se implementa, detectando las posibles falencias que se pueda encontrar para prever las contingencias en busca de concretizar los objetivos. Claro está, tratando siempre que el trabajador se sienta satisfecho con los instrumentos que se le brinden para desarrollar su labor, pues a decir de Vargas y Flores (2018) el nivel de desempeño de los trabajadores tiene correlato con los niveles de satisfacción o insatisfacción, ya que ello se relaciona con la mayor o menor productividad que puedan tener.

En el Perú, el expediente judicial electrónico se viene implementando desde el año 2017 en distintos órganos jurisdiccionales del Poder Judicial; y, su implementación, se traduce en la consolidación de sus cuatro componentes esenciales, a saber; el primero, es la mesa de partes electrónica, la misma que permite a los usuarios presentar sus demandas y toda clase de escritos utilizando medios virtuales desde cualquier lugar, documentos que se incorporan de manera inmediata al órgano jurisdiccional pudiendo ser visualizados por el juez y trabajador jurisdiccional a cargo del expediente para el proveído o trámite respectivo, es importante destacar que una de las ventajas de este componente es que le ahorra al usuario desplazarse desde su lugar de origen hasta la mesa de partes física para ingresar el documento, además de ahorrar el trámite burocrático por el que transcurría usualmente el documento, desde su presentación hasta llegar a las manos del juez o especialista legal; el segundo componente, es el visor del

expediente, que no es otro que el módulo digital en el que se consolidan todos los documentos que integran el expediente (escritos, resoluciones, notificaciones, actas, etc.), y su importancia radica en que se puede acceder de manera rápida a los actuados, dejando atrás los anaqueles o archivos modulares, pues el expediente en su integridad obra digitalizado, pudiendo acceder al mismo tanto los trabajadores que realizan labor jurisdiccional, así como los abogados de las partes; el tercer componente, es la firma electrónica, la que brinda seguridad, pues hace más segura la autenticación de documentos que se incorporan al visor; el cuarto y último componente es el sistema de notificación electrónica, la que dejando atrás la notificación a través del papel (salvo determinadas notificaciones, como la del primer emplazamiento o la notificación a los rebeldes dentro del proceso), ha permitido brindar eficacia y eficiencia respecto de este importante y fundamental acto procesal.

Si bien la implementación del EJE busca la eficacia y eficiencia en el trámite del proceso judicial, subsiste dentro de los usuarios en general, poca confianza e integración con la administración de justicia, siendo el ámbito en materia laboral uno de los más recurridos por el usuario para solicitar atención o presentar un reclamo en búsqueda de la solución a sus demandas de acceso a la justicia; la desconfianza, evidentemente refleja el poco grado de satisfacción del ciudadano respecto del servicio recibido, lo que tiene que ver directamente con la inadecuada percepción respecto del desempeño del trabajador jurisdiccional que, es del que depende, en gran medida, el impulso de la causa, desde el postulatorio de demanda hasta su ejecución; en este sentido, no se está cumpliendo con la finalidad del EJE; así lo demuestra el informe realizado por la Secretaría Técnica de la Comisión del Expediente Judicial Electrónico (2021) respecto a la evaluación de resultados de la medición de expectativas de los usuarios externos de la Corte Superior de Justicia analizada, que posicionan con un 89% la necesidad de brindar una mayor celeridad en el trámite de las causas judiciales; así como un 5% referente a la transparencia.

Estas situaciones problemáticas, ponen en riesgo el aprovechamiento de los avances de la ciencia al servicio del Poder Judicial para dirimir los conflictos jurídicos que, como institución autónoma, debe brindar una justicia pronta, con equidad y transparencia; requiriéndose entonces poner atención en la labor que

está desempeñando el personal jurisdiccional respecto del manejo del EJE para así corregir y/o mejorar el estado actual de descontento ciudadano, buscando soluciones que se pueden implementar para que el EJE verdaderamente revolucione el sistema de impartición de justicia.

Se ha establecido que la puesta en marcha del EJE no ha dado los frutos esperados, pero ¿A qué se debe esta situación? ¿Cuál es el desempeño del trabajador jurisdiccional que labora con esta herramienta tecnológica? ¿Qué rol desempeña en toda la tramitación del expediente? Ante esta incertidumbre, es importante identificar el grado de desempeño que tiene el personal jurisdiccional respecto del uso de esta herramienta tecnológica; en base a ello se tendrá información relevante para buscar soluciones e incentivar la predisposición del trabajador para utilizar las nuevas tecnologías, gestionar el material logístico adecuado, efectuar talleres, charlas, que garanticen un uso eficiente y eficaz del expediente judicial electrónico.

Ante lo expuesto, el autor decide realizar el trabajo de investigación cuya interrogante general es: ¿En qué medida la implementación del expediente judicial electrónico tiene relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia - 2022? Así también, se determinó tres problemas específicos. ¿Cuál es el nivel de implementación del expediente judicial electrónico en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional en Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022? ¿Qué tipo de relación existe entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022?

El objetivo general se formuló de la siguiente manera: Explicar en qué medida la implementación del expediente judicial electrónico tiene relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022; asimismo, se formularon como objetivos específicos los siguientes: Identificar el nivel de implementación del expediente judicial electrónico en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022; determinar el nivel de

desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022; y, analizar la relación existe entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

La hipótesis general plantea que la implementación del expediente judicial electrónico tiene relación significativa con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022; asimismo, la primera hipótesis específica propone que el nivel de implementación del expediente judicial electrónico es regular; la segunda hipótesis específica plantea que el nivel de desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional es regular; asimismo, la tercera hipótesis específica, propone que, la relación entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional es directa y significativa en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

En cuanto a la justificación teórica ésta estuvo ligada a profundizar en los conocimientos teóricos que tratan el problema general y específicos que se investiga, para lo cual se desarrolló un marco teórico para aportar diversas teorías sobre el EJE y el desempeño del trabajador jurisdiccional y así buscar concretizar el objetivo general y específicos, así como corroborar las hipótesis planteadas; en ese sentido, se revisaron diversas revistas de investigación científicas, libros, legislación, repositorios, a fin de definir las variables y dimensiones de las mismas.

La justificación práctica de la presente investigación, estuvo dirigida al módulo laboral de un órgano jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia en específico, pues lo que se busca con la indagación de la problemática estudiada es contribuir a brindar aportes prácticos que ayuden a resolver la problemática encontrada o aportar con indicadores para buscar una solución.

Con relación a la justificación social, el tema investigado tuvo una gran relevancia, dado que, la administración e impartición de justicia tiene especial

trascendencia en la sociedad, de ahí que, en la línea del estado digital, el poder judicial haga uso de las herramientas tecnológicas para cumplir con su función, siendo necesario que los cambios que se buscan realizar trasciendan a la sociedad.

En cuanto a la metodología, según su finalidad, se trató de una investigación de tipo básica, de carácter correlacional y naturaleza cuantitativa; el diseño fue no experimental sustantivo correlacional; se utilizó un método descriptivo cualitativo; en relación a la población, esta fue de 130 trabajadores jurisdiccionales, tomándose como muestra a 56 de ellos; utilizando la encuesta para recolectar los datos, a través del instrumento del cuestionario.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que tienen correlato con el tema de investigación y que nos brindan un panorama directo respecto de las variables y dimensiones de estudio, tenemos lo siguiente:

Respecto a la primera variable denominada implementación del expediente judicial electrónico, en el ámbito internacional encontramos a Cerdá (2018) en la investigación titulada “El Expediente Judicial Electrónico”, para obtener el doctorado en la Universidad de Murcia, España. Su investigación cualitativa tuvo como objeto de estudio la Ley 18/2011 española. Analizó la evolución de la Administración de Justicia; analizó las principales normas jurídicas que regulan el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; abordó el estudio del expediente judicial electrónico, planteando diversos aspectos relevantes en relación al acceso al mismo por parte del ciudadano y del juez, por incidir en los derechos de las partes del proceso; planteó diversos problemas éticos y deontológicos que surgen en relación del acceso al mismo. Uno de los resultados de su estudio fue que: “la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a la vida cotidiana de los ciudadanos, ha conllevado que resultara absolutamente imprescindible que estas se incorporaran a las Administraciones Públicas (...) redundando, todo ello, en un mejor servicio, más ágil, más eficaz y menos costoso ...”. Podemos destacar que la administración de justicia haciendo uso del expediente judicial electrónico contribuye brindar un mejor servicio al ciudadano, entre otros, en términos de celeridad y eficacia, ello no se puede entender al margen de la contribución de la tecnología al desempeño de la actividad del personal de los órganos de justicia.

Ferro, Novoa & Rodríguez (2018) en la tesis titulada *El expediente judicial electrónico: un instrumento necesario para garantizar el derecho fundamental de acceso a la administración de justicia y materializar el principio de eficacia en la jurisdicción contenciosa-administrativa*, para obtener el grado de maestro en derecho administrativo en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia; luego de revisar fuentes constitucionales, legales, doctrina y jurisprudencia y, posteriormente, revisar la ley 1437 de 2011 respecto a las nuevas tecnologías de

la información, analizaron los beneficios del expediente electrónico judicial, no sólo en relación con el ciudadano, sino también con el juez. La investigación dio como resultado que: “El uso y aplicación de las tecnologías de la información al proceso judicial brindan celeridad al mismo”. Destacando que la virtualidad genera la agilización de la tramitación del proceso judicial.

García (2018) publica un artículo científico en la revista IUS, hallada en la base de datos Scielo, titulada “Juzgado sin papel, un paso más de la justicia electrónica”, desarrollado en México. La conclusión es que la justicia electrónica tiene como objetivos específicos la economía y concentración procesal; el uso del expediente electrónico, hace más eficiente la impartición de justicia, reduciendo los costos de la tramitación de los procesos.

A nivel del Perú, tenemos a Paredes (2020) en la investigación denominada “La modernización del Poder Judicial a través de la optimización de los procesos judiciales: Caso expediente judicial electrónico”, para optar el doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad César Vallejo. Empleó el diseño cualitativo, considerando que la muestra respecto a la cantidad de participantes no es muy importante. Utilizó la entrevista semi estructurada para recolectar datos. La investigación concluyó que “el expediente judicial electrónico está mejorando los procesos que se tramitan en el Poder Judicial, encaminándolo a brindar el servicio con eficacia y eficiencia”.

Asimismo, Tume (2021), en el trabajo de investigación denominado “Modernización del Estado e Implementación del Expediente Judicial Electrónico en la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021”, para optar el grado de maestro en gestión pública en la Universidad César Vallejo, tomó como muestra 40 servidores judiciales. Hizo uso de la encuesta, aplicando un cuestionario para la colecta de datos. El estudio concluyó que existe correlación entre Modernización del Estado y Expediente Judicial electrónico; así como que, dejar de formar el expediente judicial físico, reemplazándolo por el expediente judicial electrónico, beneficiará las labores del personal jurisdiccional, a la institución y ciudadanía en general. Ello significa que el EJE, no sólo favorecerá a los justiciables, sino también al personal jurisdiccional en el contexto del desempeño de sus labores.

En cuanto a la dimensión planificación, Barbosa & Moura (2013) conciben que esta debe estar incluida en todo proyecto, estando referida a la preparación de los documentos básicos a ser tomados para la ejecución del proyecto. Es importante tener en cuenta que toda planificación implica la priorización de tareas para la implementación, siendo importante la indagación respecto de las necesidades tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales, pues son ellos los gestores de la construcción del expediente digital. Es importante tener en cuenta que para lograr realizar un proyecto que cumpla con las expectativas iniciales se tiene que comenzar por la elaboración de un buen plan del proyecto, ello es sustancial.

En relación a la dimensión ejecución, Peña & Anías (2018) en una publicación de una revista chilena de ingeniería, hallada en la base de datos EBSCOhost titulada “Sistema para ejecutar políticas sobre infraestructura de Tecnologías de la Información” señalan que es la ejecución de políticas la vía que va a permitir que se produzcan los efectos esperados, es decir, lo que va a lograr el “alineamiento entre las infraestructuras de las tecnologías de la información y los objetivos de la organización”. Es importante destacar que, según las diversas resoluciones administrativas que se han emitido a través del tiempo y lo publicado en los boletines informativos del Poder Judicial del Perú a través de su página web, la ejecución de la implementación del EJE propende a la implementación de la mesa de partes electrónica, la operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas, la funcionalidad del visor EJE, como la asignación de material informático, lo que encamina a la adecuada sostenibilidad y operatividad de esta nueva herramienta informática en la impartición de justicia.

El seguimiento es un aspecto importante en la implementación, Barboza & Moura (2013) equiparan al seguimiento con la supervisión, indicando que este debe ser continuo y sistemático. En este sentido las actividades previstas deben ser objeto de una continua supervisión para constatar que la implementación esté produciendo los resultados esperados. Así, es importante medir el impacto que la puesta en funcionamiento del EJE produce en la carga procesal, el cumplimiento de las expectativas, así como el estado de la carga procesal.

En cuanto a la dimensión evaluación, Barbosa & Moura (2013) refieren que “la evaluación es el análisis de los resultados obtenidos (...) verificando en qué medida se han alcanzado los objetivos”. También se concibe a la evaluación como un proceso que determina los cambios generados a partir de la comparación entre el estado inicial y el actual, a través de herramientas cuantitativas y cualitativas (Decreto Supremo N° 004-2013, 2013). Entonces, evaluar la implementación de un proyecto implica medir los frutos y efectos que se traducen en constatar la satisfacción del usuario, es decir, en qué grado o medida la puesta en marcha de la nueva manera de gestionar el expediente judicial satisface las perspectivas de todos los actores; ello se logra a través del análisis de cómo el usuario está desempeñando su rol como parte del engranaje; tiene gran relevancia en ello el grado de información brindado al usuario respecto a la nueva herramienta tecnológica que se implementa con el fin de ser incorporada a la esfera de su conocimiento; para ello es importante la capacitación y autocapacitación.

Sobre la mejora continua, Rajadell (2019), nos informa que las personas son la base de esta dimensión, quienes “trabajan para resolver problemas con medidas correctoras y, así, aumentar de forma permanente la eficacia del sistema productivo”. Este concepto es importante en la funcionalidad del EJE, más aún con el avance tecnológico y científico. Entonces, ante cada situación problemática es importante encontrar el origen de la dificultad, duda, incertidumbre o contratiempo para poder revisar el proceso y reformular la estrategia, incidencia, el mejorar la capacidad y actitud del usuario, así como retroalimentar y actualizar los procesos, lo que redundará en mejorar el servicio y satisfacción usuario.

La segunda variable de la presente investigación se denomina desempeño del trabajador jurisdiccional, el cual está concebido como el “... ejercicio de las funciones establecidas en el perfil del puesto o cargo que realiza un servidor público”. (Resolución Administrativa 404-2020-GG-PJ, 2020). Es importante diferenciar entre trabajador jurisdiccional y trabajador administrativo, los primeros desempeñan funciones que se enmarcan en la formación, trámite, ejecución y archivo del expediente; es decir, están directamente ligados a emitir los actos procesales o contribuir a operativizar su concreción, aquí podemos encontrar al especialista legal, especialista de audiencias, asistente de juez, asistente

jurisdiccional, asistente de notificaciones, entre otros; mientras que los segundos realizan funciones orientadas a concretizar el funcionamiento, como proveer la asignación de personal, manejar la logística, entre otras actividades; acá encontramos por ejemplo a la oficina de personal, el área de informática, el personal de logística, choferes, etc.

Quintero, Africano & Faría (2008) en el estudio titulado “clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa de vigilantes asociados costa orientada del lago”, publicado en la revista *Negotium*, con la población de 85 empleados y 45 de muestra, utilizando la técnica de muestreo probabilístico, aplicando un cuestionario, concluyeron que “el alto grado de eficiencia de las organizaciones tiene que ver con el trabajo en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización”.

Según Riera, Vera & Mariscal (2020) el “desempeño laboral busca conocer el estándar de servicio del trabajador de acuerdo con ciertos parámetros que se establecen para tal fin”. Relacionan el cumplimiento de las labores encomendadas al trabajador con el desempeño laboral, siendo un factor importante el entorno del trabajador; pero no sólo ello, pues existen muchos aspectos que tienen relación con el desempeño laboral, uno de ellos es el salario, el cual también es un factor importante; sin embargo, no es la única forma de recompensar el trabajo realizado, sino que existen otras formas de retribuir, como vacaciones, paseos, condecoraciones.

Entonces, es evidente que para evaluar cómo es que el trabajador está realizando la labor encomendada se debe observar de diversas aristas. En el caso del trabajador jurisdiccional en el contexto del EJE, se debe abordar teniendo en cuenta las dimensiones como carga laboral, competencias del trabajador, conocimientos, experiencia adquirida y capacitaciones.

Con respecto a la dimensión carga laboral, el Juez Superior y presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2019-2020) en un artículo publicado en el boletín informativo EJE del Poder judicial, refiere que el EJE es ideal para el trabajo jurisdiccional de descarga procesal. Hace hincapié que esta nueva herramienta

tecnológica fue de gran importancia ante el aislamiento social ocasionada con la COVID-19, pues permitió reducir el impacto del aislamiento en el incremento de la carga procesal. Boletín Informativo EJE (2021).

En el libro publicado por el Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú (2021) se concibe que el expediente judicial electrónico impacta potencialmente, entre otros, en la celeridad procesal y sobrecarga, dado que ante las reformas judiciales siempre se concibió que las tecnologías de la información ayudan a que la justicia sea de fácil acceso, que no sea lenta sino rápida, así como predecible.

En relación a la dimensión competencias Del Pozo (2013) concibe a las competencias como la reunión de un conjunto de capacidades que son puestas en marcha para solucionar un problema determinado. Entonces, son tres los elementos que intervienen en el concepto de competencia: capacidad, acción y contexto. Un profesional competente pondrá en funcionamiento estos tres elementos para lograr los objetivos propuestos.

La Resolución Administrativa N° 404-2020-GG-PJ (2020) anota que las competencias laborales “son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para llevar a cabo exitosamente una determinada actividad laboral”. Es importante recordar que estos elementos (conocimientos, habilidades y actitudes) deben reunirse en un todo, actuando de manera conjunta y no de forma aislada, tal es así que de nada serviría que un determinado servidor jurisdiccional tenga habilidades en el manejo de la tecnología si no se le brinda conocimientos respecto a la tecnología de la información, lo que es necesario para que, por ejemplo, solucionen los problemas técnicos y de funcionalidad simples sin la ayuda del área de informática. Se debe entender también, que el trabajador de una determinada entidad requiere de competencias no sólo técnicas, las mismas que tienen relación con las tareas y recursos de un puesto de trabajo, sino también se requiere de competencias sociales, las cuales tienen que ver con el aspecto interno de cada trabajador, como por ejemplo empatía para entender las necesidades de los demás, capacidad de escuchar, capacidad comunicativa, asertividad, entre otros; a decir de Gutiérrez (2010) el tema de competencias “propicia la búsqueda de la excelencia en el desarrollo del potencial de las personas”.

En relación a la dimensión conocimientos, es necesario que el personal que labore en un órgano jurisdiccional que tramita procesos judiciales a través del expediente judicial electrónico, adquiera conocimiento sobre las normas vinculadas al expediente virtual, así como los procedimientos macro, de igual manera respecto al entorno digital; sobre esto último, Cabero (2019), afirma que el entorno de conocimientos digitales se refiere a “1) quien ha recibido formación previa informática; 2) el grado en que se valora dicha formación; 3) la frecuencia con la que se usa el medio informático; y 4) el tipo de tarea para la cual se utiliza el medio informático”. Así pues, para una buena funcionalidad, es importante que quien labore en este entorno haya adquirido suficientes conocimientos relativos al expediente virtual, para la eficacia y eficiencia del mismo.

Respecto de la experiencia, Echezarreta (2008) en un artículo encontrado en el buscador EBSCOhost refiere que los tiempos han cambiado, habiendo quedado lejos aquellos en que las personas lograban adquirir mayores conocimientos a través de la rutina diaria, pues cada día iba ganando más conocimientos que se traducían en mejores resultados, siendo que con el desarrollo tecnológico hoy es poco probable que sin capacitación y sólo con la realización de actividades rutinarias se pueda generar mejores resultados, pues con los cambios casi simultáneos de la ciencia, se precisa de capacitación, quedando atrás las actividades rutinarias.

Con respecto a la dimensión capacitación Riera, Vera & Mariscal (2020) le otorgan una importancia especial dentro del desempeño del personal, pues la consideran como un factor clave en el desarrollo de cada prestador de servicios, puede entenderse que un trabajador bien capacitado tiene a su mano todos los instrumentos para contribuir a los objetivos de la organización, pero no sólo eso, sino garantizando la calidad de las labores desempeñadas. En este estudio también se anota que las capacitaciones son, en muchos casos, consideradas como un gasto y no como una inversión, lo que es erróneo, dado que emplear recursos en adiestrar al personal en la mejora de las actividades que desempeña dentro de la entidad resulta provechoso no sólo en el corto, sino también mediano y largo plazo.

La Ley de la Carrera del Trabajador Judicial N° 30745 (2018) contempla a la capacitación permanente como una de las bases la carrera del servidor judicial, estipulando que la entidad judicial deberá recabar periódicamente información referida al grado de preparación del trabajador de acuerdo a sus funciones, ello evidentemente para proceder a brindar capacitación. Es importante fomentar en el trabajador el interés por capacitarse, así como la regularidad de las mismas, sobre todo en el uso de las nuevas tecnologías.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

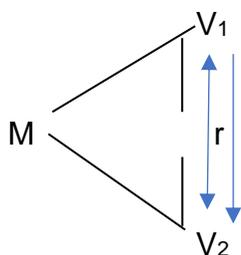
Tipo de investigación: sustantiva o básica

La investigación tuvo como objetivo responder el aspecto teórico de cómo se relacionan las variables en estudio, esto es, la primera variable implementación del expediente digital o electrónico y el desempeño del laboral del colaborador judicial.

Entonces, lo que se indagó fue establecer el grado de conexión entre las variables para saber cómo se manifiestan, sin conocer la razón que la genera. (Hernández, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental-correlacional.



- M = Muestra
V1 = Variable expediente judicial electrónico
V2 = Variable desempeño laboral
R = Relación entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Expediente judicial electrónico. Esta variable tiene cinco dimensiones, las cuales son: planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua. Estas dimensiones, son las que se van a utilizar para correlacionar con segunda variable.

Variable 2: Desempeño laboral. Esta variable consta de cinco dimensiones: carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia y capacitaciones.

3.2.2. Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
VARIABLE 1: IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO	<ul style="list-style-type: none"> El Expediente Judicial Electrónico es la gestión del proceso judicial, sus actuaciones y los servicios que brinda, a través de medios electrónicos seguros. Es una herramienta de gestión del proceso judicial, que deja atrás el expediente físico tradicional impreso en papel, para dar paso al expediente virtual. <p>Fuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reglamento del Expediente Judicial Electrónico, aprobado por R.A. N° 228-2017-CE-PJ. 	Mediante una planificación estratégica y las dimensiones como: planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Priorización de tareas para la implementación del EJE. Asignación de material logístico para la implementación del EJE. Indagación respecto de las necesidades tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales. 	Ordinal Escala de intensidad Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Funcionamiento de la Mesa de Partes Electrónica. Operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas. Funcionalidad del visor del EJE. Asignación de material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento. 	
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Impacto de la implementación del EJE en la carga procesal. Cumplimiento de expectativas. Estado de la carga procesal. 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del usuario jurisdiccional. Alcances de la implementación. Impacto de la implementación. 	

			Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • Personal capacitado en el EJE. • Actitud del usuario jurisdiccional. • Retroalimentación y actualización de procesos. 	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL	Es el ejercicio de las funciones establecidas en el perfil del puesto o cargo que realiza un servidor público. Rendimiento de los trabajadores jurisdiccionales respecto a la formación, trámite, ejecución y archivo del expediente judicial electrónico. (Gerencia General del Poder Judicial: R.A. N° 000404-2020-GG-PJ)	El conocimiento del trabajador jurisdiccional respecto del manejo del expediente judicial electrónico implementado, mediante las dimensiones: carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia, capacitaciones.	Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ingreso de demandas y escritos. • Cumplimiento de la labor dentro del horario establecido. 	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades en el manejo de la tecnología. • Conocimiento sobre tecnología de la información. 	
			Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las normas vinculadas al EJE. • Talleres para reforzamiento de aprendizaje. 	
			Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias previas laborando con el EJE • El nivel de experiencia para manejo del EJE. 	
			Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Interés en capacitarse. • Regularidad de capacitaciones. • Capacitación en el uso de las nuevas tecnologías. 	

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La cantidad de laborantes del Módulo Corporativo Laboral es 130. Estos colaboradores efectuaron labores netamente jurisdiccionales y estuvieron en contacto directo en el día a día con el objeto materia de estudio, por lo que la información que brindaron la hicieron con conocimiento de causa, relacionándose directamente con las dos variables que fueron estudiadas en la presente investigación.

3.3.2. Muestra

El universo de trabajadores jurisdiccionales es de 130, siendo así, la muestra que se tomó fue de 56 trabajadores del área de investigación; para seleccionarla se tuvo en cuenta el universo o conjunto de la población, ello con la finalidad de que los resultados engloben las características diversas de los colaboradores y así obtener respuestas que otorguen validez al instrumento aplicado, el que consiste en una encuesta, la misma que tuvo una totalidad de 27 preguntas, de las cuales 16 se refieren a la primera variable con sus 5 dimensiones y 11 responden a la segunda variable, constando también de cinco dimensiones. La muestra no tuvo como antecedente un estudio previo debido a que no se encontró alguno que correlacione las dos variables, tampoco se pudo estimar a través de una muestra piloto, por lo que se fijó $p=0.5$; no obstante, el universo de trabajadores de la entidad que se utilizó para efectuar la investigación está dispersos en distinto órganos jurisdiccionales, ubicados en distintas provincias, lo que hizo difícil el acceso a cada uno de ellos, por lo que se efectuó un ajuste muestral, obteniéndose un $n=56$. Se hace presente que el muestreo utilizado fue el probabilístico porque se ha seleccionado de manera aleatoria a cada uno de los trabajadores del módulo laboral, por lo que todos han tenido la posibilidad de estar incluidos en la presente investigación.

Tamaño de población	N	130
Nivel de confianza	z	1.96
Proporción de éxito	p	0.5
Error	e	0.05
Tamaño Muestra	n	97
Ajuste muestral	n	56

3.4. Técnicas e instrumentos para el acopio de datos

3.4.1. Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario a través del cual se efectuó la recolección de la información con la escala de intensidad. Esta técnica, a decir de Carrasco (2014) se refiere a un procedimiento para buscar datos, a través de preguntas directas o indirectas a las personas que conforman nuestro estudio. Es así que, se elaboró el cuestionario (el mismo que fue validado por expertos), procediendo a aplicarla a través de un cuestionario, el cual fue respondido por los trabajadores. Nótese que, para el suministro de la misma se utilizó las herramientas virtuales, remitiendo a algunos de ellos un enlace drive a través del número whatsapp o correos electrónicos, así como también, a otros, se les entregó el cuestionario impreso de manera directa a la mitad de encuestados. El uso de la virtualidad facilitó la recolección de los datos, pues debido al aislamiento social por pandemia no fue posible ubicar de manera presencial a todos los trabajadores; de ahí la importancia de la técnica utilizada.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios, los cuales son un conjunto de ítems relacionados con las variables que se pretendieron cuantificar. Se estructuró de la siguiente manera: para la variable implementación del EJE, compuesto por 5 dimensiones, se elaboró 16 preguntas, tres preguntas para las dimensiones planificación, seguimiento, evaluación y mejora continua; y, cuatro preguntas para la dimensión ejecución; para la variable desempeño del trabajador jurisdiccional,

también compuesta por cinco dimensiones, se elaboró 11 preguntas, dos para las dimensiones carga laboral, competencias, conocimientos y experiencia; y, tres preguntas para capacitación. Asimismo, se empleó la escala de likert de siempre, casi siempre, a veces y nunca. Ver anexos 3 y 8)

3.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

La viabilidad del instrumento se corroboró al ser sometido al análisis y verificación de 3 expertos, quienes a través de la evaluación de diversos indicadores indicaron la valoración que, a su entender, tiene el instrumento. El resultado que tuvo la validación, fue el siguiente:

N°	Experto	Valor
1	Dr. Yache Cuenca, Eduardo Javier	ALTO
2	Mg. Ventura Vega, Zaira Grimaldina	ALTO
3	Mg. Olivares Acate, César Humberto	ALTO
	Valor final	ALTO

(Ver anexos 5 y 10)

Confiabilidad

Para examinar la confiabilidad de la encuesta se empleó el valor del Alfa de Cronbach, aplicándose el cuestionario previo únicamente a 20 trabajadores.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right|$$

Se hace presente que, para la primera variable, implementación del EJE, el número de ítems fue 16 (k), encontrándose un valor de **0.908**. Para la variable desempeño del trabajador jurisdiccional, el número de ítems fue 11 (k), encontrándose un valor de **0.691**. Por lo que se tiene que la fiabilidad es alta para la primera variable y buena para la segunda variable. En tal virtud, podemos afirmar que los instrumentos son confiables. (Ver anexos 6 y 11).

3.5.Procedimientos

El procedimiento tiene su origen con la determinación del problema, el cual fue definido teniendo en cuenta lo desconocido respecto a dos variables; luego, se efectuó la búsqueda de antecedentes a nivel nacional e internacional, se elaboró las teorías existentes, así como los ítems para cada variable del tema planteado, aplicándose una encuesta piloto para determinar el nivel de confiabilidad. Los datos fueron recolectados a través de la aplicación de dos cuestionarios dirigidos a los trabajadores jurisdiccionales del Módulo Laboral, brindando la orientación respectiva para recopilar información fiable, la misma que se compiló en un archivo de Excel tan pronto como se obtuvo, procediéndose a determinar los niveles por cada dimensión y para cada variable, haciendo uso de fórmulas Excel. Luego de elaborar la base de datos respectiva, se procesó la información a través de un programa estadístico, obteniendo resultados precisos y fiables, teniendo presente los objetivos propuestos; una vez analizados, se efectuó la discusión de resultados, teniendo en cuenta el marco teórico elaborado; para finalmente, en base a ello, elaborar las conclusiones, así como las recomendaciones respectivas.

3.6.Método de análisis de datos

Recolectados los datos proporcionados por el instrumento, se realizó cada evaluación estadística, con respecto a las variables y dimensiones.

Se utilizó tablas de frecuencias y figuras estadísticas, las que facilitaron la interpretación de los datos.

La prueba de hipótesis general tuvo en cuenta el coeficiente Rho de Pearson porque su propósito fue determinar la relación entre dos variables. En la prueba de hipótesis se definió como: Si el valor es $p \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a). Si el valor es $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Los resultados fueron el producto de la contrastación de los datos encontrados y los antecedentes.

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación se tuvo en cuenta, en todo momento, que el estudio conserve su originalidad, citando a los autores a los que se recurrió, cuando fue necesario; así como conservando el anonimato de cada trabajador encuestado del Módulo Corporativo Laboral, vaciando cuidadosamente la información de los instrumentos a la base de datos y programa estadístico; lo que a decir de Pellegrini Filho A(1999) fue un estudio cuidadosamente diseñado y éticamente dirigido a poder responder preguntas específicas previamente formuladas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción

Una vez determinada la población y la muestra de estudio se realizó un cuestionario, el mismo que se aplicó al personal jurisdiccional del módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022, en parte, remitiendo la encuesta a través de un enlace del aplicativo “Formularios” de Google al WhatsApp de determinados trabajadores, con la indicación para que respondan de manera espontánea y sincera; así como acudiendo a las oficinas de los trabajadores, explicándoles directamente la finalidad del cuestionario; los trabajadores respondieron de manera directa y anónima. Los datos recolectados a través del aplicativo “Formularios” de Google, así como los recolectados directamente, se vaciaron en una base de datos del office Excel, cuestionario por cuestionario y tomando en cuenta las dimensiones y las variables, según correspondía a los ítems; los mismos que, pasados al programa estadístico, permitieron obtener tablas y figuras que a continuación se presentan.

4.2. Resultados por variables de estudio

4.2.1. Implementación del expediente judicial electrónico

Tabla 1

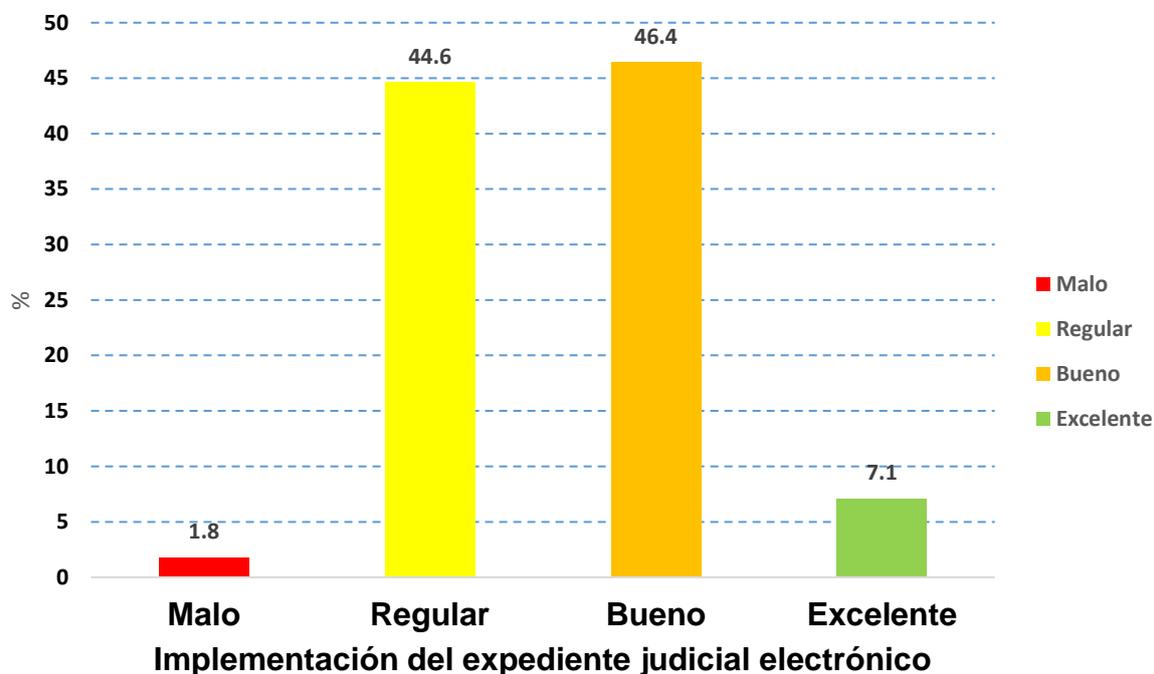
Niveles de la implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

Implementación del expediente judicial electrónico	N°	%
Malo	1	1.8
Regular	25	44.6
Bueno	26	46.4
Excelente	4	7.1
Total	56	100.0

Nota. Aplicación del Cuestionario de la Implementación del EJE, Trujillo – 2022.

Figura 1

Niveles de implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.



De la tabla y figura precedente, aprecia que la implementación del EJE según la distribución porcentual, es: El 46.4% de los trabajadores jurisdiccionales consideran que es buena la planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua de la implementación de esta nueva forma de gestionar el proceso judicial, el 44.6% considera que es regular, el 7.1% considera excelente; y, únicamente el 1.8% considera que es mala.

Entonces, los trabajadores de la entidad en estudio, en su mayoría, consideran que sus autoridades se interesan por implementar el expediente judicial electrónico de manera regular y buena; por otra parte, respecto a los que consideran los dos extremos, esto es excelente y malo, el porcentaje es ínfimo. Ello refleja que, si bien no hay una percepción del trabajador jurisdiccional respecto a que se esté trabajando en su real dimensión en la digitalización de la justicia, si se labora en ello.

4.2.1.1. Resultados por dimensiones de la variable implementación del EJE.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

Dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico	N°	%
Planificación		
Malo	3	5.4
Regular	37	66.1
Bueno	14	25.0
Excelente	2	3.6
Total	56	100.0
Ejecución		
Malo	0	0
Regular	19	33.9
Bueno	33	58.9
Excelente	4	7.1
Total	56	100.0
Seguimiento		
Malo	12	21.4
Regular	29	51.8
Bueno	13	23.2
Excelente	2	3.6
Total	56	100.0
Evaluación		
Malo	2	3.6
Regular	27	48.2
Bueno	23	41.1
Excelente	4	7.1
Total	56	100.0

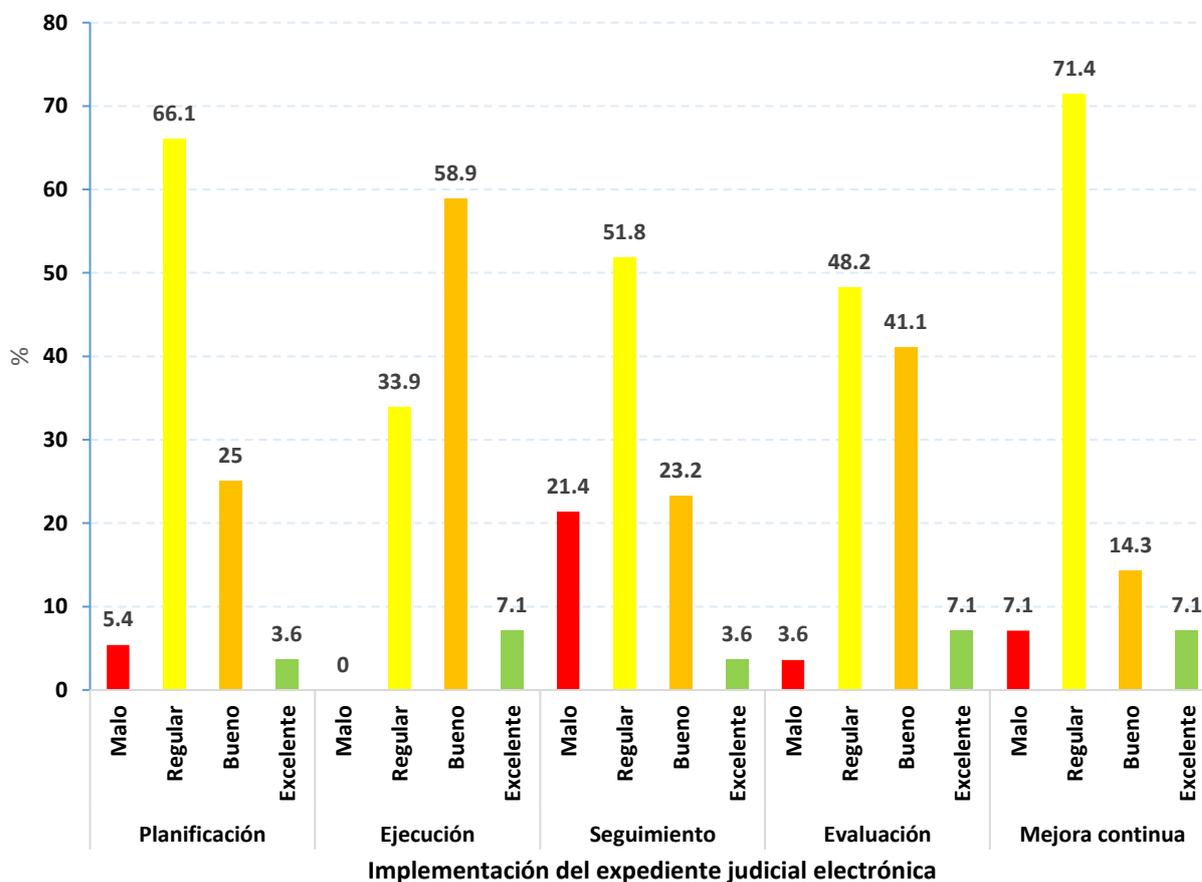
Mejora continua

Malo	4	7.1
Regular	40	71.4
Bueno	8	14.3
Excelente	4	7.1
Total	56	100.0

Nota. Aplicación del Cuestionario de la Implementación del EJE, Trujillo – 2022.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la implementación del EJE en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.



A. Planificación.

De la tabla y figura precedente, se constata que la implementación del expediente judicial electrónico en la dimensión “planificación”, es: El 66.1% de los trabajadores considera que existe una regular planificación para la implementación

del expediente judicial electrónico, el 25% considera que esta es buena, el 5.4% considera que es mala y el 3.6% que excelente.

Los datos hallados nos muestran que, si bien los trabajadores jurisdiccionales en un reducido porcentaje consideran que es mala la planificación de la implementación del EJE, la gran mayoría de ellos opina que la priorización de la planificación es regular y buena; ahora bien, como lo indican Barbosa & Moura (2013), es importante referir que la planificación debe estar incluida en todo proyecto, siendo que, en este caso, si bien no en su mayor dimensión, el trabajador jurisdiccional, en mayoría relativa, considera que la misma sí existe.

B. Ejecución.

De los datos hallados podemos observar que con respecto a la implementación del expediente judicial electrónico en la dimensión “ejecución”, un 58.9% de los trabajadores considera que es buena la ejecución de la implementación, el 33.9%, considera que es regular y el 7.1% que es excelente.

Los datos hallados nos indican que la implementación de la digitalización de la justicia se viene efectuando en buena medida, ello implica asumir que existe una aceptable (sin llegar a ser óptima) funcionalidad de la mesa de partes electrónica, operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas, así como la funcionalidad del visor EJE, lo que es importante, pues a decir de Peña & Anías (2018) ello va a permitir que se produzcan los efectos esperados.

C. Seguimiento.

De la tabla y figura mostrada, se observa que la implementación del expediente judicial electrónico con respecto al “seguimiento” tiene los siguientes valores, es: El 51.8% de los trabajadores refiere que es regular el seguimiento respecto de la implementación, el 23.2%, considera que es bueno, el 21.4% que malo y el 3.6% considera que excelente.

Los datos hallados nos muestran que, el seguimiento respecto a esta nueva forma de gestionar el proceso judicial es poco continuo y sistemático, pues solo el

3.6% de los trabajadores considera que éste se efectúa de manera excelente, siendo mucho mayor el porcentaje que lo concibe como malo; ello debido a que el trabajador percibe que la implementación no ha impactado en la disminución de la carga procesal.

D. Evaluación.

De la tabla y figura 2, constatamos que el 48.2% de los trabajadores considera que es regular el alcance de los objetivos de la implementación, el 41.1%, considera que esto es bueno, el 7.1% considera que es excelente y el 3.6% que es malo.

De estos datos podemos colegir que la percepción del trabajador jurisdiccional es que sí se viene evaluando el estado primigenio y el actual, buscándose determinar si se han producido los cambios esperados, pues se destaca que únicamente el 4.2% considera que la evaluación es mala, siendo que más el porcentaje mayoritario concibe que es regular y bueno; no obstante, no podemos dejar de mencionar que más de la mitad del personal jurisdiccional considera que es regular.

E. Mejora continua.

De la tabla y la figura 2, se constata que la implementación del expediente judicial electrónico con relación a la “mejora continua”, el 71.4% de los trabajadores concibe que en mejora continua es regular, el 14.3%, considera que es buena, el 7.1% que es mala y el 7.1% considera es que excelente.

Los datos hallados nos muestran que, la mejora continua, aunque no en el nivel adecuado, sí es percibida por los trabajadores jurisdiccionales, de ahí que exista un poco porcentaje de los entrevistados que considere que es mala, siendo mayor el porcentaje de los que consideran que es regular y buena. Sin embargo, para obtener resultados óptimos, que se sostengan a través del tiempo y, a la vez, que vayan mejorando, es importante elevar los estándares de mejora continua, evaluando constantemente los procesos y procedimientos para subsanar las deficiencias y errores. De ahí que es vital conocer cómo es que el trabajador

jurisdiccional percibe la mejora continua, pues es él quien está directamente vinculado a la funcionalidad de sistema.

4.2.2. Desempeño del trabajador jurisdiccional

Tabla 3

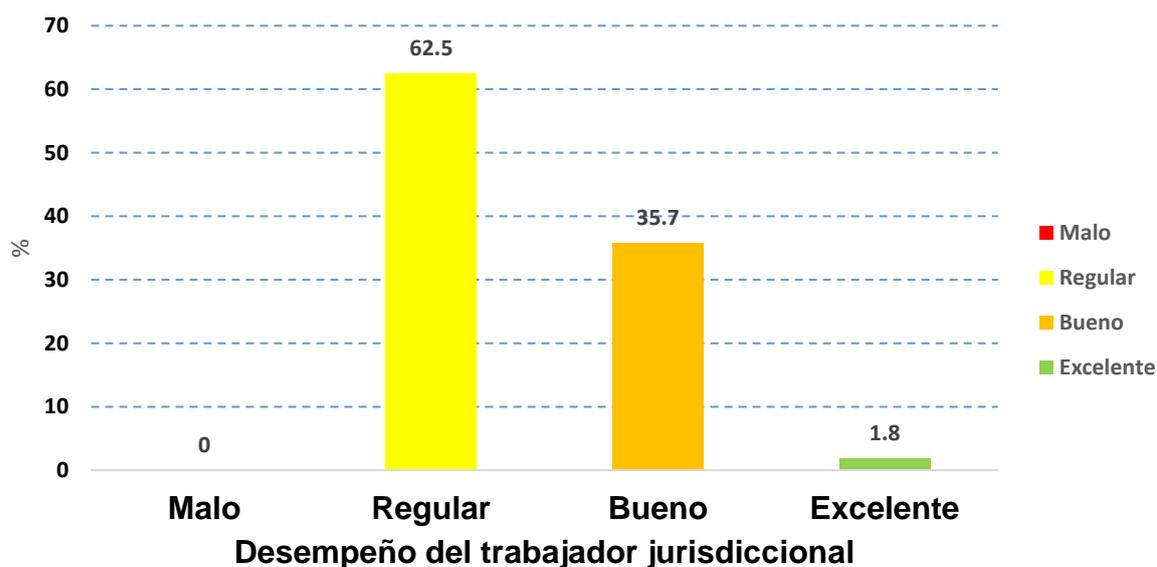
Niveles del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

Desempeño del trabajador jurisdiccional	N°	%
Malo	0	0
Regular	35	62.5
Bueno	20	35.7
Excelente	1	1.8
Total	56	100.0

Nota. Aplicación del Cuestionario del desempeño del trabajador jurisdiccional, Trujillo – 2022.

Figura 3

Niveles del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.



De la tabla 3 y la figura 3, se tiene que el desempeño del trabajador jurisdiccional según la distribución porcentual, es: El 62.5% de los trabajadores jurisdiccionales considera que es regular la relación de la implementación del EJE con el desempeño laboral, el 35.7% considera que es buena y el 1.8% que es excelente.

Los trabajadores jurisdiccionales del módulo corporativo laboral, en una gran amplitud, consideran que es regular la incidencia que tiene la puesta en marcha del EJE en su desempeño, lo que denota que esta nueva forma de gestión del proceso judicial tiene poca trascendencia en el desempeño de los servidores del módulo laboral estudiado, que abarca la formación, trámite, ejecución y archivo del expediente; sin embargo, ello no significa que no tenga importancia para el trabajador, pues de los mismos datos analizados encontramos que no se considera como mala la implementación del EJE. Es importante incidir en una implementación integral, esto es, que abarque no únicamente la modernización informática, sino que ello vaya a la par con el conocimiento que se le brinda al trabajador para la eficacia y eficiencia de la misma.

4.2.2.1. Resultados por dimensiones de la variable desempeño del trabajador jurisdiccional.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

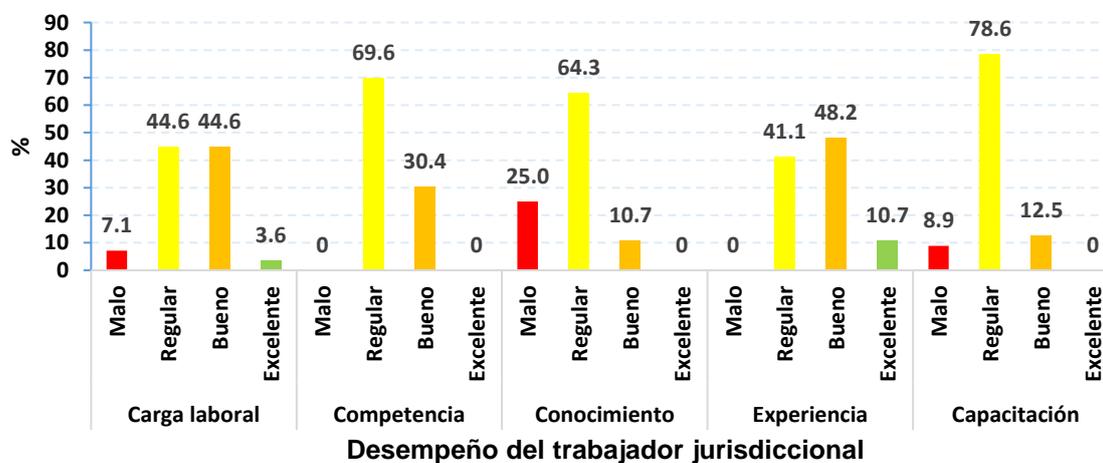
Dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional	N°	%
Carga laboral		
Malo	4	7.1
Regular	25	44.6
Bueno	25	44.6
Excelente	2	3.6
Total	56	100.0
Competencias		
Malo	0	0
Regular	39	69.6

Bueno	17	30.4
Excelente	0	0
Total	56	100.0
Conocimientos		
Malo	14	25.0
Regular	36	64.3
Bueno	6	10.7
Excelente	0	0
Total	56	100.0
Experiencia		
Malo	0	0
Regular	23	41.1
Bueno	27	48.2
Excelente	6	10.7
Total	56	100.0
Capacitación		
Malo	5	8.9
Regular	44	78.6
Bueno	7	12.5
Excelente	0	0
Total	56	100.0

Nota. Aplicación del Cuestionario del desempeño del trabajador jurisdiccional, Trujillo – 2022.

Figura 4

Niveles de las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.



A. Carga laboral.

De la tabla 4 y figura 4, encontramos los siguientes resultados: El 44.6% de los trabajadores considera que es regular la influencia de la implementación del EJE en el nivel de ingreso de demandas, así como el cumplimiento de sus labores dentro del horario establecido, lo que redundaría en su desempeño, otro 44.6% considera que es buena, el 7.6% que es mala y el 3.6% considera que es excelente.

Los datos hallados nos muestran que, el desempeño del trabajador jurisdiccional tiene relación con la carga laboral; así pues, es importante destacar que en la entrevista realizada, respecto a esta dimensión se elaboró dos preguntas, encontrándose que los trabajadores consideran que ha existido un incremento de demandas y escritos, lo que genera carga procesal, lo que se ve reflejado en la segunda pregunta respecto de esta variable, relacionada con el cumplimiento de su labor dentro del horario de trabajo. La carga laboral es importante en el desempeño del colaborador, pues tiene relación directa con el tiempo que se utiliza al realizar cada tarea: proyección de resoluciones, oficios, requerimientos, notificaciones, etc., propias del quehacer jurisdiccional.

B. Competencias

La tabla 4 y figura 4, nos muestran que el desempeño del trabajador jurisdiccional con respecto a las “competencias”, es: El 69.6% de los trabajadores considera que es regular la relación que tiene las competencias del trabajador jurisdiccional en el manejo del expediente judicial electrónico con el desempeño laboral y el 30.4%, considera que es buena.

Los datos hallados nos muestran que, las competencias de cada trabajador en el uso de los medios tecnológicos son importantes para el desempeño laboral, indicador que nos demuestra que el trabajador está consciente que las habilidades en el manejo de la tecnología y los conocimientos sobre tecnología de la información van a contribuir a efectuar un trabajo más eficaz y eficiente; se destaca el hecho que no se aprecia porcentaje que considera que las competencias no son importantes o que sean excelentes; encontrándose la percepción en un término medio.

C. Conocimientos.

La tabla 4 y figura 4, arroja como resultado que el desempeño del trabajador jurisdiccional en cuanto a “conocimientos”, es: El 64.3% de los trabajadores percibe que es regular los conocimientos que se le ha brindado y ha adquirido respecto al expediente judicial electrónico para la eficacia y eficiencia del mismo; el 25% considera que es malo y el 10.7% refiere que es bueno.

Los datos hallados nos muestran que, no se está brindando ni facilitando los conocimientos al trabajador jurisdiccional respecto al manejo del expediente electrónico, pese a que para la eficacia y eficiencia del mismo es necesario se le brinde información en torno a los conocimientos digitales, la misma que a decir de Cabero (2019) tiene que ser acorde con el entorno digital. Las innovaciones tecnológicas y científicas avanzan vertiginosamente en un mundo globalizado, por lo que es fundamental la continua preparación del trabajador en el manejo de herramientas tecnológicas.

D. Experiencia.

De la tabla 4 y figura 4, se tiene que el desempeño del trabajador jurisdiccional en cuanto a la dimensión “experiencia”, es: El 48.2% de los trabajadores percibe que la experiencia es buena para el desempeño en el manejo del expediente electrónico; el 41.1% considera que es regular y el 10.7% que es excelente.

Entonces, de los datos mostrados, podemos afirmar que existe un consenso de que la experiencia importa en esta nueva forma de gestionar el proceso, destacándose que ninguno de los encuestados respondió nunca, todos coincidieron, en menor y mayor medida, en la importancia de la experiencia. Ello se entiende en el contexto de que el expediente judicial electrónico contiene los mismos actos procesales que el expediente judicial físico, siendo que los trabajadores jurisdiccionales tendrán que proyectar igualmente los decretos y autos tan igual como lo hacían con el expediente físico, de ahí que los conocimientos previos sean importantes, es sólo que los actos procesales ya no se encuentran

contenidos e impresos en papel, sino en los distintos módulos que integran el expediente electrónico, como por ejemplo el visor EJE.

E. Capacitaciones.

En la tabla 4 y figura 4, los datos encontrados nos muestran que el desempeño del trabajador jurisdiccional en cuanto a la “capacitación”, es: El 78.6% considera que es regular la capacitación que se le brinda respecto del manejo del EJE y el uso de las nuevas tecnologías de la información; el 12.5% considera que es buena, y el 8.9% que es mala.

Los datos hallados nos muestran que, para la mayor parte de trabajadores jurisdiccionales la capacitación que se le brinda es regular (lo que se ubica entre buena y mala), lo que no está en concordancia con lo que la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial N° 30745 (2018), establece como uno de sus principios rectores; lo cual, además, a decir de Riera, Vera & Mariscal (2020) “es un factor clave en el desarrollo de cada trabajador”. El expediente digital es una nueva forma de gestión del expediente judicial, lo que implica la necesaria capacitación del trabajador, pues no se puede pretender que éste “aprenda en el camino”, los conocimientos y herramientas debe ser gestionado a la par con la implementación.

4.3. Resultados correlacionales.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la implementación del EJE y el

Pruebas de normalidad kolmogorov-Smirnov			
VARIABLES Y DIMENSIONES	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
Implementación del expediente judicial electrónico	0.066	56	0,200
Planificación	0.172	56	0.000
Ejecución	0.165	56	0.001
Seguimiento	0.137	56	0.011
Evaluación	0.161	56	0.001
Mejora continua	0.159	56	0.001
Desempeño del trabajador jurisdiccional	0.113	56	0.071
Carga laboral	0.164	56	0.001
Competencias	0.249	56	0.000
Conocimientos	0.255	56	0.000
Experiencia	0.192	56	0.000
Capacitación	0.212	56	0.000

desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

La variable implementación del expediente judicial electrónico tiene un nivel de significancia de 0.200, es decir, es mayor a 0.05, por lo que tiene una distribución normal, igualmente la variable desempeño del trabajador jurisdiccional, pues tiene un nivel de significancia de 0.071. Siendo así, al momento de correlacionar la primera y segunda variable se utilizó Pearson dado que ambas variables tienen una distribución normal. Por otro lado, para correlacionar las dimensiones se utilizó Spearman, pues todas tuvieron un nivel no normal (<0.05). Esto sustenta por qué en las tablas siguientes se está utilizando Pearson para las variables y porqué para las dimensiones se emplea Spearman.

4.3.1. Implementación del expediente judicial electrónico y desempeño laboral.

Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la implementación del expediente judicial electrónico y el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la implementación del expediente judicial electrónico y el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

Tabla 6

La implementación del EJE y su relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

Correlaciones			
Rho de Pearson		Implementación del expediente judicial electrónico	Desempeño del trabajador jurisdiccional
Implementación del expediente judicial electrónico	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	56	56
Desempeño del trabajador jurisdiccional	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	56	56

La tabla 6 nos arroja 3 valores: 1) el coeficiente de correlación que es 0.666; 2) el nivel de significancia que es de 0.000; y, 3) el tamaño de datos que se está trabajando, el mismo que es de 56 encuestados, que fue la muestra utilizada.

Luego de haber analizado los resultados de las dos variables, así como sus dimensiones podemos afirmar que la relación existente entre las variables estudiadas es directa, ello porque el valor de rho de Pearson es positivo; asimismo, podemos afirmar que el grado de relación es significativo en el nivel de alto, pues oscila entre 0.6 y 0.8, con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), entonces, existe una relación altamente significativa entre la implementación del EJE y el desempeño del trabajador jurisdiccional del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia-2022; destacándose que al haber una relación positiva hay una relación directa entre las variables, eso significa que la mejora del EJE, mejora el desempeño del trabajador jurisdiccional, por lo que se descarta la existencia de una relación inversa. Por otra parte, de la tabla en estudio también se destaca que la significancia (bilateral) fue de $p=0.000$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 , dado que la significancia encontrada es menor al 0.01 ($p < 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna H_i .

Hipótesis específica 1

El nivel de implementación del expediente judicial electrónico es regular en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

Para analizar el nivel de la implementación del EJE, nos remitimos a las tablas de frecuencias, las que no confirman nuestra conclusión inicial, pues los datos hallados nos muestran que no es regular, sino mayormente bueno, dado que el 46.4% de trabajadores jurisdiccionales percibe que es buena la implementación del EJE, seguido de un cercano 44.6% que si considera que es regular. Ello se entiende, pues conforme al instrumento aplicado, existen una gran cantidad de encuestados que así lo refieren a través de las respuestas a las preguntas formuladas; esta percepción del trabajador nos demuestra que la entidad viene efectuando los esfuerzos para la implementación, la que si bien es cierto se percibe como mayoritariamente buena, aún no es integral. (Ver tabla 1 y figura 1)

Hipótesis específica 2

El nivel de desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional es regular en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

Las tablas de frecuencia nos muestran que el desempeño del trabajador jurisdiccional en el contexto del manejo de la implementación del EJE es mayoritariamente regular, lo que confirma nuestra hipótesis inicial, pues así lo considera el 62.5% de trabajadores, seguido de un 35.70% que considera que es bueno; así lo demuestran los datos encontrados al aplicar el instrumento de la encuesta; ello se entiende, en gran parte, debido a la escasa capacitación y conocimiento respecto del EJE que manifiestan tener los encuestados, de ahí la poca percepción de que la implementación EJE tenga gran influencia en el desempeño; más aún cuando, si bien la tecnología puede acelerar los trámites y facilitar el trabajo, no constituye la solución a los diversos problemas, generados mayormente por la carga procesal, falta de implementación logística y falta de capacitación. (Ver tabla y figura 3)

Hipótesis específica 3

- H_i : Es directa y significativa la relación entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

- H_o : No Es directa y significativa la relación entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.

Tabla 7

Las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y su relación con las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el módulo laboral de una Corte Superior de Justicia-2022.

Rho de Spearman		Carga laboral	Competencias	Conocimientos	Experiencia	Capacitación
Planificación	Coeficiente de correlación	,267*	0.222	,306*	,426**	0.259
	Sig. (bilateral)	0.047	0.100	0.022	0.001	0.053
	N	56	56	56	56	56
Ejecución	Coeficiente de correlación	0.219	0.103	,302*	0.255	,589**
	Sig. (bilateral)	0.104	0.451	0.024	0.058	0.000
	N	56	56	56	56	56
Seguimiento	Coeficiente de correlación	,315*	0.235	0.246	,276*	,303*
	Sig. (bilateral)	0.018	0.082	0.067	0.039	0.023
	N	56	56	56	56	56
Evaluación	Coeficiente de correlación	,351**	,277*	,328*	,401**	,417**
	Sig. (bilateral)	0.008	0.039	0.013	0.002	0.001
	N	56	56	56	56	56
Mejora continua	Coeficiente de correlación	0.201	0.200	,308*	,413**	0.184
	Sig. (bilateral)	0.137	0.139	0.021	0.002	0.175
	N	56	56	56	56	56

La tabla 7, nos arroja diversos valores, apreciándose dimensiones en las que si existe relación y otras en las que no se encuentra relación; respecto de las

dimensiones de la implementación del EJE que encuentran relación con las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional, se hallaron las siguientes: respecto de la planificación, esta tiene relación con la carga laboral, pues se encontró una correlación de 0.267 y un nivel de significancia de 0.047; con conocimientos se encontró una correlación de 0.306 y una significancia de 0.022; con la experiencia existe correlación de 0.426 y una significancia de 0.001. Respecto a la ejecución, esta tiene relación sólo con dos dimensiones del desempeño; con conocimientos, pues existe una correlación de 0.302 y una significancia de 0.024; y, capacitación con una correlación de 0.589 y una significancia de 0.000. Respecto al seguimiento, tiene relación con la carga laboral, pues existe una correlación de 0.315 y una significancia de 0.018; con la experiencia tiene una correlación de 0.276 y una significancia de 0.039; finalmente, con la capacitación se encuentra una correlación de 0.303 y una significancia de 0.023. Respecto a la dimensión evaluación, acá encontramos una relación con todas las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional, pues con la carga laboral existe una correlación de 0.351 y una significancia de 0.008; con las competencias, la correlación es de 0.277 y la significancia es de 0.039; con los conocimientos, la correlación es de .0328 y la significancia es de 0.013; con la experiencia, la correlación es de 0.401 y la significancia es de 0.002; y, finalmente, con relación a la capacitación, la correlación es de 0.417 y la significancia de 0.001. Respecto a la dimensión mejora continua, se ha encontrado relación únicamente con dos dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional, los conocimientos y la experiencia, pues con el primero tiene una correlación de 0.308 y una significancia de 0.021; y, con el segundo, existe una correlación de 0.413 y la significancia de 0.002.

Las dimensiones de la implementación del EJE que no tienen relación con las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional son; la dimensión planificación no se relaciona con competencias, dado que se ha encontrado una correlación de 0.222 y una significancia de 0.100; con capacitación, pues la correlación es de 0.259 y la significancia de 0.053. Respecto de la dimensión ejecución, esta no tiene relación con la carga laboral con quien se encontró una correlación de 0.219 y una significancia de 0.104; con competencias, dado que

existe una correlación de 0.103 y una significancia de 0.451; y, con la experiencia, pues la correlación es de 0.255 y la significancia de 0.058. Respecto de la dimensión seguimiento, esta no encuentra relación con dos dimensiones del desempeño del trabajador, que son, competencias y conocimientos, pues existe una correlación de 0.235 y 0.246 y una significancia de 0.082 y 0.067, respectivamente. Finalmente, la dimensión mejora continua, no tiene relación con tres dimensiones del desempeño del trabajador, a saber; la carga laboral con una correlación de 0.201 y una significancia de 0.137; las competencias, pues existe una correlación de 0.200 y una significancia de 0.139; y, finalmente, con la capacitación, dado que existe una correlación de 0.184 y una significancia de 0.175.

Entonces, la relación existente entre la dimensión planificación (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral y conocimientos (de la variable desempeño del trabajador) es directa, ello porque el valor de rho de Spearman es positivo; asimismo, podemos afirmar que el grado de relación es significativo en el nivel de bajo, pues oscila entre 0.2 y 0.4; por otra parte con la dimensión experiencia, la relación es altamente significativa con el nivel moderado, pues oscila entre 0.4 y 0.6. Con respecto a la dimensión ejecución (de la variable implementación del EJE) y la dimensión conocimientos (de la variable desempeño del trabajador) es directa, ello porque el valor de rho de Spearman es positivo; asimismo, podemos afirmar que el grado de relación es significativo en el nivel de bajo, pues oscila entre 0.2 y 0.4; por otra parte, con la dimensión capacitación, la relación es altamente significativa con el nivel moderado, pues oscila entre 0.4 y 0.6. Respecto a la dimensión seguimiento (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral, experiencia y capacitación (de la variable desempeño del trabajador) es directa, ello porque el valor de rho de Spearman es positivo; asimismo, podemos afirmar que el grado de relación es significativo en el nivel de bajo, pues oscila entre 0.2 y 0.4. La relación entre la dimensión evaluación (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia y capacitación (de la variable desempeño del trabajador) es directa, ello porque el valor de rho de Spearman es positivo; asimismo, podemos afirmar que con respecto a la dimensión carga laboral el grado de relación es altamente significativo en el nivel de bajo, pues oscila entre

0.2 y 0.4; con respecto a las dimensiones competencias y conocimientos el nivel también es bajo y la relación es significativa ($p < 0.05$); asimismo, en relación a las dimensiones experiencia y capacitación, la relación es altamente significativa con el nivel moderado, pues oscila entre 0.4 y 0.6. Con respecto a la mejora continua (variable implementación del EJE) y conocimientos (de la variable desempeño del trabajador) la relación es directa, ello porque el valor de rho de Spearman es positivo; asimismo, podemos afirmar que el grado de relación es significativo en el nivel de bajo, pues oscila entre 0.2 y 0.4; por otra parte, con la dimensión experiencia, la relación es altamente significativa con el nivel moderado, pues oscila entre 0.4 y 0.6.

Con respecto a las dimensiones en las que no existe relación significativa, tenemos que la relación entre planificación (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones competencias y capacitación (de la variable desempeño del trabajador) es directa; sin embargo, el nivel es bajo, pues oscila entre 0.2 y 0.4, y no existe relación significativa, pues el nivel de significancia es mayor al 5% ($p < 0.05$). Ello se explica porque, conforme a la encuesta aplicada, se tiene que el trabajador jurisdiccional no percibe que en la primera etapa de la implementación del EJE se haya evaluado sus competencias y se le haya brindado capacitación, sumado al hecho que, uno de los factores para incrementar las competencias del servidor, es precisamente la capacitación. La relación entre ejecución (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral, competencias y experiencia (de la variable desempeño del trabajador) es directa; sin embargo, el nivel de relación es bajo con las dimensiones carga laboral y seguimiento y muy bajo con respecto a la dimensión seguimiento, pues oscila entre 0.2 a 0.4 y 0 a 0.2, respectivamente; asimismo no existe relación significativa, pues el nivel de significancia es mayor al 5% ($p < 0.05$). Respecto a las dimensiones ejecución y carga laboral, la razón de ser de la no existencia de relación significativa radica en que la ejecución del EJE no implica necesariamente la reducción del flujo de demandas y escritos; al contrario, con el uso de las herramientas tecnológicas existe fácil y mejor acceso de los justiciables y abogados para poner en funcionamiento la maquinaria jurisdiccional del Estado; con relación a la falta de relación significativa de la ejecución con las competencias, ello se explica en el

hecho que la implementación del EJE, se efectuó con el mismo personal que venía laborando en dicha área; lo mismo sucede con respecto a la dimensión experiencia; se adiciona que, con respecto a esta última, si bien es importante en el desarrollo de toda actividad, ante la implementación nuevos procedimientos, se requiere adquirir nuevos aprendizajes, sobre todo cuando se trata de la introducción de nueva tecnología, desconocida para el servidor. La relación entre el seguimiento (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones competencias y conocimientos (de la variable desempeño del trabajador) es directa; sin embargo, el nivel es bajo, pues oscila entre 0.2 y 0.4, y no existe relación significativa, pues el nivel de significancia es mayor al 5% ($p < 0.05$). La razón de la no significancia radica en que el seguimiento que se efectúa a la implementación del EJE no se realiza en función a las competencias del trabajador, tampoco en base a sus conocimientos, siendo que, si bien son dimensiones importantes para una implementación integral, así como para con el desempeño del trabajador, existe la percepción del trabajador de que estas se desarrollan independientemente. La relación entre mejora continua (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral, competencias y capacitación (de la variable desempeño del trabajador) es directa; sin embargo, el nivel de relación es bajo con las dimensiones carga laboral y competencias y muy bajo con respecto a la dimensión capacitación, pues oscila entre 0.2 a 0.4 y 0 a 0.2, respectivamente; asimismo no existe relación significativa, pues el nivel de significancia es mayor al 5% ($p < 0.05$).

Respecto de las dimensiones mejora continua y carga laboral, la razón de ser de la no existencia de relación significativa radica en que la mejora continua del EJE no implica necesariamente la reducción del flujo de demandas y escritos; al contrario, con el uso de las herramientas tecnológicas existe fácil y mejor acceso de los justiciables y abogados para poner en funcionamiento la maquinaria jurisdiccional del Estado; con relación a la falta de relación significativa de la mejora continua con las competencias y capacitación, ello se explica en razón a que de la entrevista no se aprecia que el trabajador perciba que se esté efectuando un seguimiento para mejorar los procesos del EJE, así como la existencia de un política de capacitación al trabajador; lo mismo sucede con respecto a la dimensión experiencia; se adiciona que, con respecto a esta última, si bien es importante en

el desarrollo de toda actividad, ante la implementación nuevos procedimientos, se requiere adquirir nuevos aprendizajes, sobre todo cuando se trata de la introducción de nueva tecnología, desconocida para el servidor.

Estando a lo expuesto, dado los niveles y grados de significancia diversos encontrados, se confirma parcialmente la hipótesis alterna H_i ; haciendo presente que, de las 25 posibles relaciones entre las dimensiones de las dos variables en estudio, en 15 se confirma la hipótesis alterna y el 10 de ellas se rechaza, aceptándose la nula.

V. DISCUSIÓN

Los datos hallados muestran que la relación de la implementación del EJE con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022 es directa, porque el valor del Rho de Pearson es positivo (0.666), con un nivel de relación alto, pues oscila entre 0.6 y 0.8 y con un grado de relación altamente significativo, pues $p < 0.01$; lo que, teóricamente denota que esta nueva forma de gestión del proceso judicial tiene significancia en el desempeño de las funciones encargadas al trabajador jurisdiccional, que abarca la formación, trámite, ejecución y archivo del expediente. Para nuestras dos variables de estudio no hay investigaciones previas; sin embargo, respecto a la implementación del EJE si existen estudios, destacándose lo hallado por Tume (2021), en donde se confirmó la hipótesis general positiva sobre la existencia de correlación entre la Modernización del Estado y el EJE, en un nivel significativo alto en la que se resalta que dejar de tramitar el expediente en físico papel para hacer uso del expediente electrónico tendrá grandes beneficios; conclusión que coincide con la de Paredes (2020), quien en la investigación con diseño cualitativo concluyó que el expediente digital mejora el trámite de los procesos en el Poder Judicial, hallazgo que están en la misma línea de Ferro, Novoa & Rodríguez (2018), y que coinciden también con lo publicado por García (2018) en un artículo científico en el que afirma que las tecnologías de la información y comunicación hacen más eficiente la impartición de justicia. Se destaca también la investigación de Cerdá (2018) quien concluye que resulta imprescindible se incorporen a las administraciones públicas las nuevas tecnologías de la información. La implementación del EJE tiene relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional, pues el expediente en formato papel queda de lado, y da paso a la utilización de las nuevas tecnologías, lo que, bien utilizado, hace más dinámico el trabajo, agilizando los procedimientos dentro de cada proceso judicial, pues se deja en el pasado diversas actividades que, con la aplicación de la tecnología, pasan a ser vetustas y anacrónicas, como el cosido y foliado de los expedientes, ello explica el por qué la relación encontrada es altamente significativa, pues es de notar, a todas luces, que la implementación del EJE conlleva un mejor desempeño del trabajador judicial, claro está, ello necesariamente debe traducirse en la realidad material con la seria y franca capacitación del trabajador, así como la

implementación con material tecnológico de amplia capacidad requerida y el soporte de red adecuado.

Se ha encontrado también que el nivel de implementación del expediente judicial electrónico en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022 es mayoritariamente bueno, pues así lo percibe el trabajador jurisdiccional, dado que de la encuesta realizada el 46.4% de trabajadores jurisdiccionales percibe que es buena la implementación del EJE, seguido de un cercano 44.6% que considera que es regular. Ahora bien, el expediente judicial electrónico constituye una nueva forma de tramitar el proceso judicial, pues deja de lado la forma burocrática de la formación del expediente, para dar paso a una gestión más expeditiva del proceso, dejando atrás el papel para pasar a lo virtual, aprovechando el avance vertiginoso de la ciencia de la comunicación e información; de ahí que García (2018) en un artículo científico en la revista IUS, refiera que la justicia electrónica hace más eficiente la impartición de justicia, reduciendo los costos que genera el trámite de las causas judiciales. Entonces, es evidente que el trabajador judicial percibe que existe una puesta en marcha de la implementación del EJE, lo que si bien no llega a excelente, si se percibe como buena o regular, creemos porque el servidor entiende que la implementación no solamente favorece el trámite seguro del expediente, en términos de transparencia y celeridad, sino también contribuye a reducir costos, ello es evidente, pues con la digitalización del proceso se ahorra todo el gasto del material logístico que se emplea para formar un expediente físico (papel, hilos, goma, etc), lo que además tiene efectos positivos incluso a nivel de ecoeficiencia.

En cuanto al nivel de desempeño del trabajador jurisdiccional en el manejo del EJE las tablas de frecuencia nos muestran que este es percibido como regular en un 62.5%, siendo que sólo un 35.70% considera que es bueno. Con relación al desempeño del trabajador jurisdiccional, este está en relación con las actividades contempladas para cada perfil del cargo que ocupa el servidor. Por otra parte, en cuanto a los antecedentes, si bien no se ha encontrado investigaciones relacionadas con esta variable en específico, si existen investigaciones con respecto al desempeño laboral; así, podemos citar a Quintero, Africano & Faría (2008) quienes correlacionando el clima laboral y el desempeño del personal,

determinaron que el grado de eficiencia tiene que ver, entre otros, con un personal altamente motivado e identificado con la organización. De la encuesta realizada se denota que no se están efectuando los esfuerzos necesarios para vincular al trabajador jurisdiccional con el manejo del EJE, lo que pasa, fundamentalmente por la poca capacitación brindada al respecto, lo que se manifiesta en el poco conocimiento del mismo, ello explica la percepción de regular que el propio trabajador tiene respecto al desempeño en el manejo de esta herramienta tecnológica, lo que está relacionado con el antecedente citado, pues al no brindarse al trabajador la logística y preparación para el manejo de un determinado instrumento tecnológico, es evidente que no se sienta motivado e identificado con los fines que se persigue lo que, por cierto, no significa que para el servidor jurisdiccional esta forma de gestionar el proceso no tenga una relevante importancia, pues lo que se ha medido es básicamente el desempeño en relación al instrumento tecnológico, teniendo como parámetros la carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia y capacitación; es decir, no se rechaza la importancia del mismo, siendo que lo que se denota es más bien que no se percibe una implementación integral, lo que abarca capacitación al personal y dotación de material logístico necesario para su buena funcionalidad.

En cuanto al objetivo referido a analizar la relación existe entre las dimensiones de la implementación del EJE y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional, se encontró diversos valores, siendo que de las 25 relaciones posibles (ello debido a que cada variable contó con cinco dimensiones) en 15 de ellas sí se encontró relación significativa; así, se encontró relación entre la planificación con la carga laboral, conocimientos y experiencia, con correlaciones de 0.267, 0.306 y 0.426; así como niveles de significancia de 0.047, 0.022 y 0.001; respectivamente. La ejecución tiene relación con el desempeño y los conocimientos, en una correlación de 0.302 y 0.589; y, significancias de 0.024 y 0.000; respectivamente. El seguimiento, se correlaciona con carga laboral, experiencia y capacitación, con una correlación de 0.315, 0.276 y 0.303; así como significancias de 0.018, 0.039 y 0.023; respectivamente. La dimensión evaluación se correlacionó con la carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia y capacitación con factores de 0.351, 0.277, 0.328, 0.401 y 0.417; y una significancia

de 0.039, 0.008, 0.013, 0.002 y 0.001; respectivamente. La dimensión mejora continua, se relaciona con los conocimientos y la experiencia, pues la correlación encontrada fue de 0.308 y 0.413, significancia de 0.021 y 0.002. Las dimensiones en las que no se encontró relación significativa fueron planificación, la que no se relaciona con competencias y con capacitación, dado que la correlación fue de 0.222 y 0.259 y la significancia de 0.100 y 0.053, respectivamente; la dimensión ejecución, no tiene relación significativa con la carga laboral, competencias y experiencia, pues la correlación fue de 0.219, 0.103 y 0.255, con significancia de 0.104, 0.451 y 0.058; el seguimiento, no encuentra relación con las competencias y conocimientos, pues existe una correlación de 0.235 y 0.246 y una significancia de 0.082 y 0.067, respectivamente; finalmente, la dimensión mejora continua, no tiene relación con la carga laboral, competencias y capacitación, con una correlación de 0.201, 0.200 y 0.184, con una significancia de 0.137, 0.139 y 0.175, respectivamente. Ahora bien, las dimensiones de la implementación del EJE están orientadas a definir esta variable, incidiendo en que para que se concrete una planificación integral tiene que haber una previa planificación, luego de lo cual se ejecuta lo planificado, se efectúa el seguimiento, se hace una evaluación de lo realizado y se continúa evaluando. Las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional buscan medir cada uno de los aspectos importante que influyen en el desempeño de las labores, pues no se puede concebir el desempeño laboral del trabajador jurisdiccional al margen de la carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia y capacitación. No obstante, los hallazgos encontrados muestran que no entre todas las dimensiones existe una relación significativa; sin embargo, ello encuentra explicaciones diversas; así pues, respecto a la falta de relación significativa entre la dimensión planificación (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones competencias y capacitación (de la variable desempeño del trabajador), conforme a la encuesta aplicada, se tiene que el trabajador jurisdiccional no percibe que en la primera etapa de la implementación del EJE se haya evaluado sus competencias y se le haya brindado capacitación; respecto a la dimensión ejecución (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral, competencias y experiencia (de la variable desempeño del trabajador), la razón de ser de la no existencia de relación significativa radica en que la ejecución del EJE no implica necesariamente la reducción del flujo de

demandas y escritos; al contrario, con el uso de las herramientas tecnológicas existe fácil y mejor acceso de los justiciables y abogados para poner en funcionamiento la maquinaria jurisdiccional del Estado; con relación a la falta de relación significativa de la ejecución con las competencias, ello se explica en el hecho que la implementación del EJE en la entidad analizada, se efectuó con el mismo personal que venía laborando en dicha área; lo mismo sucede con respecto a la dimensión experiencia; se adiciona que, con respecto a esta última, si bien es importante en el desarrollo de toda actividad, ante la implementación de nuevos procedimientos, se requiere adquirir nuevos aprendizajes, sobre todo cuando se trata de la introducción de nueva tecnología, desconocida para el servidor; en relación de la dimensión seguimiento (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones competencias y conocimientos (de la variable desempeño del trabajador), la razón de la no significancia radica en que el seguimiento que se efectúa a la implementación del EJE no se realiza en función a las competencias del trabajador, tampoco en base a sus conocimientos, siendo que, si bien son dimensiones importantes para una implementación integral, así como para con el desempeño del trabajador, existe la percepción del trabajador de que estas se desarrollan independientemente; en cuanto a la dimensión mejora continua (de la variable implementación del EJE) y las dimensiones carga laboral, competencias y capacitación (de la variable desempeño del trabajador), la razón de ser de la no existencia de relación significativa radica en que la mejora continua del EJE no implica necesariamente la reducción del flujo de demandas y escritos; al contrario, con el uso de las herramientas tecnológicas existe fácil y mejor acceso de los justiciables y abogados para poner en funcionamiento la maquinaria jurisdiccional del Estado; con relación a la falta de relación significativa de la mejora continua con las competencias y capacitación, ello se explica en razón a que de la entrevista no se aprecia que el trabajador perciba que se esté efectuando un seguimiento para mejorar los procesos del EJE, así como la existencia de un política de capacitación al trabajador; lo mismo sucede con respecto a la dimensión experiencia; se adiciona que, con respecto a esta última, si bien es importante en el desarrollo de toda actividad, ante la implementación nuevos procedimientos, se requiere adquirir nuevos aprendizajes, sobre todo cuando se trata de la introducción de nueva tecnología, desconocida para el servidor.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Existe una relación altamente significativa entre la implementación del expediente judicial electrónico y el desempeño del trabajador jurisdiccional del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia-2022; destacándose que al haber una relación positiva hay una relación directa entre las variables, eso significa que la mejora del EJE mejora el desempeño del trabajador jurisdiccional.
- 2.** La implementación del expediente judicial electrónico es percibida por el trabajador jurisdiccional como de nivel bueno en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022 (46.4%).
- 3.** El desempeño que tiene el trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022 en el manejo del expediente judicial electrónico es percibido como de nivel regular (62.5%).
- 4.** La relación existente entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022, es directa y significativa con respecto a la relación entre las dimensiones planificación con la carga laboral, conocimientos y experiencia; ejecución con el desempeño y los conocimientos; seguimiento con carga laboral, experiencia y capacitación; evaluación con la carga laboral, competencias, conocimientos, experiencia y capacitación y mejora continua con conocimientos y experiencia; asimismo, no hay relación significativa entre las dimensiones planificación con competencias y con capacitación; ejecución con la carga laboral, competencias y experiencia; seguimiento con competencias y conocimientos y mejora continua con la carga laboral, competencias y capacitación.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a los funcionarios encargados de implementar el EJE a nivel nacional, incidir en la capacitación permanente del personal respecto del uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, difundiendo sus ventajas en el trámite de los procesos judiciales, con la finalidad que los trabajadores jurisdiccionales incrementen su desempeño en el manejo de esta herramienta tecnológica.
- 2.** Se recomienda a los trabajadores jurisdiccionales solicitar capacitación permanente respecto del conocimiento y manejo del EJE, así como de las normas que lo regulan, para mantenerse actualizados y conocer cuáles son los procesos en lo que deben intervenir.
- 3.** Se recomienda, a la Oficina de Logística que, previa indagación de las necesidades tecnológicas del personal jurisdiccional, gestione material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento, para mejorar el desempeño del trabajador respecto al uso de del expediente electrónico.
- 4.** Se recomienda a las autoridades encargadas de la implementación del EJE efectuar una retroalimentación y actualización de procesos, con la finalidad de detectar qué es lo que está funcionando bien y qué aspectos o procesos se deberían cambiar o modificar.

REFERENCIAS

- Asociación Europea de Abogados. (2019). *Vulneración de los Derechos Humanos*.
<https://leyderecho.org/vulneracion-de-los-derechos-humanos/>
- Barbosa, E., & Moura, D. (2013). *Proyectos Educativos y Sociales. Planificación, gestión, seguimiento y evaluación*. Narcesa Editores.
<https://www.digitaliapublishing.com/virsor/29081>.
- Poder Judicial. (2021). *Boletín Informativo Poder Judicial EJE*.
pj.gob.pe/wps/wcm/connect/eje/s_eje/as_boletines.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Ediciones Heliasta.
- Cabero, J. A. (2019). *Actitudes y conocimientos de entornos digitales*. Dykinson
<https://www.digitaliapublishing.com/visor/59874>.
- Sequeiros Calderón, I. (2016). *Vacíos legales que imposibilitan la sanción de los delitos informáticos en el Nuevo Código Penal Peruano-2015*. [Tesis de titulación, Universidad de Huánuco]
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/286;jsessionid=6582F1A6FFA1100CF4D7D461F1F08003>:
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Carrillo, M. (2013). Los desafíos del derecho penal frente a los delitos informáticos y otras conductas fraudulentas en los medios de pago electrónicos. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 7(31), 207-222.
<https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/27/22>.
- Castillo, A. (2012). La pericia y la Prueba Pericial. En *La Prueba en el Código Procesal Penal de 2004* (p. 272). Lima: Gaceta Penal & Procesal Penal.
- Cerdá, M. J. (2017). *El expediente judicial electrónico*. [Tesis doctoral, Universidad de Murcia].

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/56617/1/Juan%20Ignacio%20Cerd%C3%A1%20Meseguer%20Tesis%20Doctoral.pdf>

Cernuda del Rio, A. y Gayo, D. (2006). *Informática General*. Cuadernos didácticos de la Universidad de Oviedo. http://di002.edv.uniovi.es/~cueva/publicaciones/monografias/48_InformaticaGeneral.pdf

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Unicef. (1989). *Convención sobre los derechos del niño*. <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Decreto Supremo N° 004-2013. (9 de enero de 2013). Normas Legales, N° 494061. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-29944-ley-de-reforma-magis-decreto-supremo-n-004-2013-ed-932502-2/>

Del Pozo, J. (2013). *Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Narcesa Ediciones.

Díaz, A. (2022). *Manual de Derecho Administrativo y Procesal Administrativo*. Legales Grupo Editores.

Echezarreta, C. F. (Mayo-Junio de 2008). *La innovación tecnológica y la experiencia laboral*. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=a1009af0-cf43-4c98-9f86-6682554884d6%40redis>

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.) <https://www.rae.es/>

- Fernández, D. C. (2012). *Prueba pericial, delitos y tecnología de la información, características y valoración en el Proceso Penal Argentino*.
<https://delitosinformaticos.com/delitos/prueba.shtml>.
- Ferro, G., Novoa, J., y Rodríguez, S. (2018). *El expediente judicial electrónico : un instrumento necesario para garantizar el derecho fundamental de acceso a la administración de justicia y materializar el principio de eficacia en la jurisdicción contencioso-administrativa*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana] <http://hdl.handle.net/10554/42416>
- García, M. E. (2018). Juzgado sin papel, un paso más de la justicia electrónica. *Revista IUS*, 12(41), 133-154.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100133.
- Gonzales, J. A. (2013). *Delincuencia informática: daños informáticos del artículo 264 del Código Penal y propuesta de reforma*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid] <https://eprints.ucm.es/23826/1/T34976.pdf>
- Gutiérrez, E. (2010). *Competencias gerenciales. Habilidades, conocimientos y aptitudes*. Ecoe Ediciones. <https://www.digitalia publishing.com/visor/29884>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. Mc. Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, M. (2012). *Preceptos generales de la prueba en el proceso penal*. Gaceta penal y procesal penal, 7.
- Jiménez Herrera, J. (2017). *Manual de Derecho Penal Informático*. Jurista Editores.
- Lamperti, Sabrina y Laboratory, Info-Lab. (2014). *Problemáticas en torno a la Investigación de delitos informáticos*.
<https://www.researchgate.net/publication/324064192>
- Ley N.º 30745. Ley de la Carrera del Trabajador Judicial (3 de abril de 2018).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-carrera-del->

- Peña, M., & Anías, C. (2018). Sistema para ejecutar políticas sobre infraestructuras de Tecnología de la Información. *Revista chilena de ingeniería*, 3(27), 474-494. <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v27n3/0718-3305-ingeniare-27-03-00479.pdf>
- Pérez, J. (2019). *Delitos regulados en leyes especiales*. Gaceta Jurídica.
- Poder Judicial del Perú. (2021). *Expediente Judicial Electrónico*. Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negocio*, 3 (9), 33-51. <https://redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>.
- Rajadell, M. (2019). *Creatividad, emprendimiento y mejora continua*. Editorial Reverté.
- Resolución Administrativa 404-2020-GG-PJ. (13 de Agosto de 2020). <https://acortar.link/ATbjs1>
- Riera, A., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(62). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>.
- Rosas, J. (2009). *Derecho Procesal Penal. Con aplicación al nuevo código DEC. LEG. N° 957*. Jurista Editores EIRL.
- Poder Judicial del Perú - Expediente Judicial Electrónico (2021). *Evaluación de resultados. Medición de expectativas*. <https://acortar.link/29HXbq>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2020). *230, 000 estudiantes dejaron de ir al colegio en 2020*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/230000-estudiantes-dejaron-de-ir-al-colegio-en-2020>
- Tume, N. S. (2021). *Modernización del estado e implementación del expediente judicial electrónico en la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021*. [Tesis

de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66837>

Vargas, S. L. & Flores, M. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57913/51996>.

Pardo Vargas, A. (2018). *Tratamiento jurídico penal de los delitos informáticos contra el patrimonio, Distrito Judicial de Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20372/Pardo_V_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Villavicencio, F. (2014). Delitos informaticos. *Revista ius et veritas*, 49, 284-304
<http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Zanbrano, J., Dueñas, K., & Macías, L. (2016). Delito Informático. Procedimiento Penal en Ecuador. *Dom. Cien.*, 2, 204-215,
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761561>.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la implementación del expediente judicial electrónico tiene relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia - 2022?	Explicar en qué medida la implementación del expediente judicial electrónico tiene relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.	La implementación del expediente judicial electrónico tiene relación significativa con el desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022.	VARIABLE 1 Implementación del Expediente Judicial Electrónico. Dimensiones. • Planificación. • Ejecución. • Seguimiento. • Evaluación. • Mejora continua.	TIPO: Según su finalidad: básica Según su carácter: Es Correlacional Según su naturaleza: Es Cuantitativa. Diseño: No experimental sustantivo Correlacional Método: Descriptivo cuantitativo Población y muestra: P: Total 130 trabajadores jurisdiccionales. M: 56 trabajadores jurisdiccionales. Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario de encuesta, guía de entrevista Método de análisis de datos: Estadístico descriptivo con apoyo de PSS y Excel.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el nivel de implementación del expediente judicial electrónico en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia - 2022? ▪ ¿Cuál es el nivel de desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia - 2022? ▪ ¿Qué tipo de relación existe entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia - 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar el nivel de implementación del expediente judicial electrónico en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022. ▪ Determinar el nivel de desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022. ▪ Analizar la relación que existe entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El nivel de implementación del expediente judicial electrónico es regular en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022. ▪ El nivel de desempeño en el manejo del expediente judicial electrónico que tiene el trabajador jurisdiccional es regular en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022. ▪ La relación entre las dimensiones de la implementación del expediente judicial electrónico y las dimensiones del desempeño del trabajador jurisdiccional es directa y significativa en el Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia – 2022. 	VARIABLE 2 Desempeño del trabajador jurisdiccional. Dimensiones • Carga laboral. • Competencias. • Conocimientos. • Experiencia. • Capacitaciones.	

ANEXO 2

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
VARIABLE 1: Implementación del expediente judicial electrónico	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de tareas para la implementación del EJE. • Asignación de material logístico para la implementación del EJE. • Indagación respecto de las necesidades tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales. 	3	11.11	<ul style="list-style-type: none"> • Los funcionarios del Poder Judicial priorizan las tareas para la implementación integral del expediente judicial electrónico. • Se asigna suficiente y adecuado material logístico para la implementación del expediente judicial electrónico. • Se indaga respecto a la necesidad tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento de la Mesa de Partes Electrónica. • Operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas. • Funcionalidad del visor del EJE. • Asignación de material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento. 	4	14.81	<ul style="list-style-type: none"> • La Mesa de Partes Electrónica funciona sin contratiempos. • Se encuentra operativa las notificaciones a través de las casillas electrónicas. • El visor del expediente judicial electrónico funciona con normalidad. • Se ha asignado material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la implementación del EJE en la carga procesal. • Cumplimiento de expectativas. • Estado de la carga procesal. 	3	11.11	<ul style="list-style-type: none"> • La implementación del expediente judicial electrónico impacta en la reducción de la carga procesal. • La implementación del expediente judicial electrónico cumple con las expectativas esperadas. • Se ha reducido la carga procesal a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del usuario jurisdiccional. • Alcances de la implementación. • Impacto de la implementación. 	3	11.11	<ul style="list-style-type: none"> • El usuario jurisdiccional se siente satisfecho con la implementación del expediente judicial electrónico. • Se evidencia alcances de logros con la implementación del expediente judicial electrónico.

					<ul style="list-style-type: none"> • La implementación del expediente judicial electrónico genera rapidez y explicites en la transmisión de la información.
	Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> • Personal capacitado en el EJE. • Actitud del usuario jurisdiccional. • Retroalimentación y actualización de procesos. 	3	11.11	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha capacitado al personal jurisdiccional antes de poner en funcionamiento el expediente judicial electrónico. • El usuario en general muestra una buena actitud respecto a la implementación del expediente judicial electrónico. • Luego de la implementación del expediente judicial electrónico, ha habido una retroalimentación y actualización de los procesos.
VARIABLE 2: Desempeño del trabajador jurisdiccional	Carga Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ingreso de demandas y escritos. • Cumplimiento de la labor dentro del horario establecido. 	2	7.41	<ul style="list-style-type: none"> • A raíz de la implementación del expediente judicial electrónico se ha incrementado el ingreso de demandas y escritos. • El trámite del proceso a través del expediente judicial electrónico le permite cumplir con su labor dentro del horario establecido por su empleadora.
	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades en el manejo de la tecnología. • Conocimiento sobre tecnología de la información. 	2	7.41	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza los servicios del área informática para la solución de problemas técnicos respecto a la funcionalidad del expediente judicial electrónico. • Con qué frecuencia soluciona los problemas informáticos sin ayuda del área técnica.
	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las normas vinculadas al EJE. • Talleres para reforzamiento de aprendizaje. 	2	7.41	<ul style="list-style-type: none"> • Se difunde el Reglamento del Expediente Judicial Electrónico, aprobado por R.A. N° 228-2017-CE-PJ. • Se ha adquirido suficiente conocimiento respecto a la utilización del expediente judicial electrónico para la eficacia y eficiencia del mismo.

	Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias previas laborando con el EJE • El nivel de experiencia para manejo del EJE. 	2	7.41	<ul style="list-style-type: none"> • Las experiencias previas en el manejo del expediente físico tradicional son importantes en el expediente judicial electrónico. • El nivel de experiencia en el manejo del expediente judicial electrónico hace más fácil la tramitación de los procesos.
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Interés en capacitarse. • Regularidad de capacitaciones. • Capacitación en el uso de las nuevas tecnologías. 	3	11.11	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita se le brinde capacitaciones respecto al manejo del expediente judicial electrónico. • Se brinda capacitaciones con regularidad sobre el manejo del expediente judicial electrónico y otros similares. • Se capacita al personal sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (creación de enlaces drive, Google drive, Google meet, envío de información).
Total			27	100%	

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES JURISDICCIONALES

VARIABLE: IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de ítems relacionados con la implementación del expediente judicial electrónico y su relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional. Marcar con un aspa (X) de manera imparcial y consciente el número que usted cree conveniente para calificar la pregunta, según los valores que a continuación le presentamos:

Valoración			
1	2	3	4
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca

N°	Ítem	Valoración			
		1	2	3	4
1	Los funcionarios del Poder Judicial priorizan las tareas para la implementación integral del expediente judicial electrónico.				
2	Se asigna suficiente y adecuado material logístico para la implementación del expediente judicial electrónico.				
3	Se indaga respecto a la necesidad tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.				
4	La Mesa de Partes Electrónica funciona sin contratiempos.				
5	Se encuentra operativa las notificaciones a través de las casillas electrónicas.				
6	El visor del expediente judicial electrónico funciona con normalidad.				
7	Se ha asignado material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.				
8	La implementación del expediente judicial electrónico impacta en la reducción de la carga procesal.				
9	La implementación del expediente judicial electrónico cumple con las expectativas esperadas.				
10	Se ha reducido la carga procesal a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.				
11	El usuario jurisdiccional se siente satisfecho con la implementación del expediente judicial electrónico.				
12	Se evidencia alcances de logros con la implementación del expediente judicial electrónico.				
13	La implementación del expediente judicial electrónico genera rapidez y explicites en la transmisión de la información.				
14	Se ha capacitado al personal jurisdiccional antes de poner en funcionamiento el expediente judicial electrónico.				

15	El usuario en general muestra una buena actitud respecto a la implementación del expediente judicial electrónico.				
16	Luego de la implementación del expediente judicial electrónico ha habido una retroalimentación y actualización de los procesos.				

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

Denominación	: Implementación del expediente judicial electrónico.
Objetivo	: Evalúa la implementación del EJE, desde la perspectiva del trabajador jurisdiccional.
Administración	: grupal y/o individual
Tiempo	: 15 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica
Descripción de la prueba	: Consta de 16 ítems, y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.
Objeto de la prueba	: Con la escala se obtienen información referido a determinar cómo se está implementando el EJE.
Calificación	: Se califica de 1 a 4 y se presenta de la siguiente manera: <ol style="list-style-type: none">1. Siempre.2. Casi siempre.3. Algunas veces.4. Nunca.
Intervalos de los niveles	: Excelente. Bueno. Regular. Malo.

ANEXO 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Título del Proyecto

IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL MÓDULO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA-2022.

Instrumento de medición de variables: ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO	Planificación	Priorización de tareas para la implementación del EJE.	Los funcionarios del Poder Judicial priorizan las tareas para la implementación integral del expediente judicial electrónico.							X		X		X			
		Asignación de material logístico para la implementación del EJE.	Se asigna suficiente y adecuado material logístico para la implementación del expediente judicial electrónico.								X		X		X		
		Indagación respecto de las necesidades tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.	Se indaga respecto a la necesidad tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.					X			X		X		X		
	Ejecución	Funcionamiento de la Mesa de Partes Electrónica.	La Mesa de Partes Electrónica funciona sin contratiempos.								X		X		X		
		Operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas.	Se encuentra operativa las notificaciones a través de las casillas electrónicas.								X		X		X		
		Funcionalidad del visor del EJE.	El visor del expediente judicial electrónico funciona con normalidad.								X		X		X		
		Asignación de material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento.	Se ha asignado material informático de amplia capacidad de almacenamiento a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.					X			X		X		X		

Seguimiento	Impacto de la implementación del EJE en la carga procesal.	La implementación del expediente judicial electrónico impacta en la reducción de la carga procesal.								X		X		X		
	Cumplimiento de expectativas.	La implementación del expediente judicial electrónico cumple con las expectativas esperadas.								X		X		X		
	Estado de la carga procesal.	Se ha reducido la carga procesal a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.								X		X		X		
Evaluación	Satisfacción del usuario jurisdiccional.	El usuario jurisdiccional se siente satisfecho con la implementación del expediente judicial electrónico.								X		X		X		
	Alcances de la implementación.	Se evidencia alcances de logros con la implementación del expediente judicial electrónico.								X		X		X		
	Impacto de la implementación.	La implementación del expediente judicial electrónico genera rapidez y explicitos en la transmisión de la información.						X		X		X		X		
Mejora continua	Personal capacitado en el EJE.	Se ha capacitado al personal jurisdiccional antes de poner en funcionamiento el expediente judicial electrónico.								X		X		X		
	Actitud del usuario jurisdiccional.	El usuario en general muestra una buena actitud respecto a la implementación del expediente judicial electrónico.								X		X		X		
	Retroalimentación y actualización de procesos.	Luego de la implementación del expediente judicial electrónico, ha habido una retroalimentación y actualización de los procesos.						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Implementación del Expediente Judicial Electrónico.

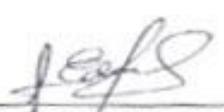
DIRIGIDO A: Trabajadores Jurisdiccionales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Yache Cuenca Eduardo Javier.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 41645161

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Título del Proyecto

IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL MÓDULO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA-2022.

Instrumento de medición de variables: ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO	Planificación	Priorización de tareas para la implementación del EJE.	Los funcionarios del Poder Judicial priorizan las tareas para la implementación integral del expediente judicial electrónico.							X		X		X			
		Asignación de material logístico para la implementación del EJE.	Se asigna suficiente y adecuado material logístico para la implementación del expediente judicial electrónico.				X			X		X					
		Indagación respecto de las necesidades tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.	Se indaga respecto a la necesidad tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.							X		X		X			
	Ejecución	Funcionamiento de la Mesa de Partes Electrónica.	La Mesa de Partes Electrónica funciona sin contratiempos.								X		X		X		
		Operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas.	Se encuentra operativa las notificaciones a través de las casillas electrónicas.								X		X		X		
		Funcionalidad del visor del EJE.	El visor del expediente judicial electrónico funciona con normalidad.							X		X		X			
		Asignación de material	Se ha asignado material informático de amplia capacidad de								X		X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Titulo del Proyecto

IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL MÓDULO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA-2022.

Instrumento de medición de variables: ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO	Planificación	Priorización de tareas para la implementación del EJE.	Los funcionarios del Poder Judicial priorizan las tareas para la implementación integral del expediente judicial electrónico.							X		X		X		
		Asignación de material logístico para la implementación del EJE.	Se asigna suficiente y adecuado material logístico para la implementación del expediente judicial electrónico.				X			X		X		X		
		Indagación respecto de las necesidades tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.	Se indaga respecto a la necesidad tecnológicas de los trabajadores jurisdiccionales.							X		X		X		
	Ejecución	Funcionamiento de la Mesa de Partes Electrónica.	La Mesa de Partes Electrónica funciona sin contratiempos.							X		X		X		
		Operatividad de las notificaciones a través de las casillas electrónicas.	Se encuentra operativa las notificaciones a través de las casillas electrónicas.						X		X		X			
		Funcionalidad del visor del EJE.	El visor del expediente judicial electrónico funciona con normalidad.						X		X		X			
		Asignación de material informático nuevo y de amplia capacidad de almacenamiento.	Se ha asignado material informático de amplia capacidad de almacenamiento a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.							X		X		X		
	Seguimiento	Impacto de la implementación del EJE en la carga procesal.	La implementación del expediente judicial electrónico impacta en la reducción de la carga procesal.						X		X		X			
		Cumplimiento de expectativas.	La implementación del expediente judicial electrónico cumple con las expectativas esperadas.						X							

	Estado de la carga procesal.	Se ha reducido la carga procesal a raíz de la implementación del expediente judicial electrónico.						X		X		X		
Evaluación	Satisfacción del usuario jurisdiccional.	El usuario jurisdiccional se siente satisfecho con la implementación del expediente judicial electrónico.						X		X		X		
	Alcances de la implementación.	Se evidencian alcances de logros con la implementación del expediente judicial electrónico.					X			X		X		
	Impacto de la implementación.	La implementación del expediente judicial electrónico genera rapidez y explicitos en la transmisión de la información.							X		X		X	
Mejora continua	Personal capacitado en el EJE.	Se ha capacitado al personal jurisdiccional antes de poner en funcionamiento el expediente judicial electrónico.								X		X		
	Actitud del usuario jurisdiccional.	El usuario en general muestra una buena actitud respecto a la implementación del expediente judicial electrónico.						X		X		X		
	Retroalimentación y actualización de procesos.	Luego de la implementación del expediente judicial electrónico, ha habido una retroalimentación y actualización de los procesos.								X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento
Dirigido a
Apellidos y nombres del evaluador
Grado académico del evaluador
Valoración

: Encuesta
: Trabajadores Jurisdiccionales
: Olivares Acate, César Humberto
: Magister en Literatura Peruana y Latinoamericana
:
: ALTO MEDIO BAJO

César Olivares Acate
FIRMA DEL EVALUADOR

César Olivares Acate
POSFIRMA

DNI N° 80242750

ANEXO 6

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

V1. IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO																	
Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
Planificación			Ejecución				Seguimiento				Evaluación			Mejora continua			
1	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
2	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	
3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
6	4	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
8	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
9	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	
10	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	
11	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	
12	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
13	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	
14	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
15	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	
16	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
17	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
18	3	2	1	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	1	
19	3	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
20	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	

Estadísticas de total de elemento				
Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	36.7000	48.432	0.373	0.909
Ítem 2	37.4500	46.050	0.725	0.899
Ítem 3	37.8000	43.221	0.727	0.897
Ítem 4	37.1500	46.239	0.699	0.899
Ítem 5	36.6500	48.766	0.373	0.908
Ítem 6	37.0000	48.526	0.462	0.906
Ítem 7	37.7500	45.987	0.613	0.901
Ítem 8	37.5000	46.368	0.363	0.914
Ítem 9	37.3000	46.116	0.690	0.900
Ítem 10	37.8000	45.432	0.635	0.901
Ítem 11	37.3500	46.345	0.663	0.900
Ítem 12	37.2500	43.355	0.824	0.894
Ítem 13	37.0000	45.895	0.707	0.899
Ítem 14	37.4500	42.366	0.793	0.894
Ítem 15	37.1000	48.937	0.458	0.906
Ítem 16	37.7500	46.092	0.481	0.907

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Ítem
0.908	16

ANEXO 7

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

V1. IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO																							Expediente Judicial Electrónico					
N°	P1	P2	P3	Ptje	Nivel	P4	P5	P6	P7	Ptje	Nivel	P8	P9	P10	Ptje	Nivel	P11	P12	P13	Ptje	Nivel	P14	P15	P16	Ptje	Nivel	Total	Nivel
	Planificación					Ejecución						Seguimiento					Evaluación					Mejora continua						
1	3	2	2	7	Regular	3	4	3	2	12	Bueno	3	2	2	7	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	2	6	Regular	40	Regular
2	2	2	1	5	Malo	3	3	3	1	10	Regular	2	3	1	6	Regular	2	3	3	8	Regular	1	3	2	6	Regular	35	Regular
3	4	2	2	8	Regular	2	4	2	2	10	Regular	2	2	2	6	Regular	2	2	2	6	Regular	2	2	2	6	Regular	36	Regular
4	2	2	2	6	Regular	3	3	3	2	11	Bueno	3	2	2	7	Regular	2	2	3	7	Regular	2	2	2	6	Regular	37	Regular
5	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	3	12	Bueno	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	8	Regular	47	Bueno
6	4	3	4	11	Excelente	3	3	3	3	12	Bueno	1	3	1	5	Malo	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	9	Bueno	46	Bueno
7	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno	3	3	3	9	Bueno	3	4	4	11	Excelente	4	3	4	11	Excelente	51	Bueno
8	2	2	1	5	Malo	2	3	2	1	8	Regular	2	2	2	6	Regular	2	2	2	6	Regular	2	3	2	7	Regular	32	Regular
9	3	2	2	7	Regular	3	3	3	1	10	Regular	2	2	2	6	Regular	2	2	3	7	Regular	2	3	1	6	Regular	36	Regular
10	4	2	2	8	Regular	2	3	3	3	11	Bueno	1	2	2	5	Malo	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	8	Regular	41	Bueno
11	3	2	1	6	Regular	2	3	2	2	9	Regular	1	2	1	4	Malo	3	1	2	6	Regular	1	3	1	5	Malo	30	Regular
12	3	2	2	7	Regular	3	3	3	2	11	Bueno	2	3	3	8	Regular	3	3	3	9	Bueno	2	3	3	8	Regular	43	Bueno
13	3	3	1	7	Regular	2	2	2	2	8	Regular	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Regular	1	2	1	4	Malo	34	Regular
14	3	2	2	7	Regular	2	3	3	2	10	Regular	1	2	1	4	Malo	2	2	2	6	Regular	2	2	2	6	Regular	33	Regular
15	3	3	2	8	Regular	3	3	2	2	10	Regular	4	3	3	10	Bueno	3	3	3	9	Bueno	3	3	1	7	Regular	44	Bueno
16	4	3	3	10	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno	3	3	2	8	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	8	Regular	46	Bueno
17	3	3	2	8	Regular	3	4	3	3	13	Bueno	2	3	2	7	Regular	2	3	2	7	Regular	3	3	3	9	Bueno	44	Bueno
18	3	2	1	6	Regular	2	4	3	2	11	Bueno	4	3	2	9	Bueno	3	3	3	9	Bueno	2	3	1	6	Regular	41	Bueno
19	3	1	1	5	Malo	2	2	3	1	8	Regular	1	1	1	3	Malo	1	1	2	4	Malo	2	2	2	6	Regular	26	Malo
20	4	3	3	10	Bueno	4	4	4	3	15	Excelente	3	3	3	9	Bueno	3	3	4	10	Bueno	4	3	3	10	Bueno	54	Excelente
21	2	2	2	6	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	1	2	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	3	3	8	Regular	35	Regular

22	2	2	2	6	Regular	2	3	3	2	10	Regular	2	2	2	6	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	9	Bueno	40	Regular
23	4	3	2	9	Bueno	3	4	4	3	14	Excelente	4	3	3	10	Bueno	4	4	4	12	Excelente	2	2	3	7	Regular	52	Bueno
24	4	3	3	10	Bueno	3	4	2	2	11	Bueno	3	3	2	8	Regular	3	3	4	10	Bueno	2	3	2	7	Regular	46	Bueno
25	4	2	2	8	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	2	3	2	7	Regular	3	3	4	10	Bueno	3	3	2	8	Regular	45	Bueno
26	4	3	3	10	Bueno	4	4	3	3	14	Excelente	3	3	3	9	Bueno	3	3	4	10	Bueno	4	4	3	11	Excelente	54	Excelente
27	4	2	2	8	Regular	3	3	4	2	12	Bueno	4	3	4	11	Excelente	4	2	4	10	Bueno	1	4	2	7	Regular	48	Bueno
28	2	2	2	6	Regular	2	4	4	2	12	Bueno	2	4	2	8	Regular	2	4	4	10	Bueno	2	3	2	7	Regular	43	Bueno
29	2	2	2	6	Regular	3	3	4	1	11	Bueno	2	2	2	6	Regular	2	2	3	7	Regular	3	2	1	6	Regular	36	Regular
30	2	2	2	6	Regular	3	3	3	2	11	Bueno	2	2	1	5	Malo	2	2	2	6	Regular	2	2	2	6	Regular	34	Regular
31	4	3	4	11	Excelente	2	4	3	1	10	Regular	4	3	4	11	Excelente	2	4	4	10	Bueno	4	4	4	12	Excelente	54	Excelente
32	4	2	3	9	Bueno	3	4	3	1	11	Bueno	3	3	3	9	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	3	3	9	Bueno	48	Bueno
33	3	2	2	7	Regular	1	3	3	1	8	Regular	3	2	1	6	Regular	2	2	2	6	Regular	1	2	1	4	Malo	31	Regular
34	3	2	1	6	Regular	3	4	4	1	12	Bueno	2	3	3	8	Regular	3	3	3	9	Bueno	1	2	2	5	Malo	40	Regular
35	2	2	2	6	Regular	2	3	3	1	9	Regular	1	2	1	4	Malo	2	2	2	6	Regular	4	3	1	8	Regular	33	Regular
36	3	3	3	9	Bueno	3	3	3	2	11	Bueno	2	2	2	6	Regular	2	3	3	8	Regular	3	2	2	7	Regular	41	Bueno
37	3	3	4	10	Bueno	3	4	4	3	14	Excelente	4	3	3	10	Bueno	3	4	4	11	Excelente	4	4	3	11	Excelente	56	Excelente
38	2	2	2	6	Regular	2	3	3	1	9	Regular	3	2	2	7	Regular	3	3	3	9	Bueno	3	3	1	7	Regular	38	Regular
39	3	3	1	7	Regular	3	3	3	2	11	Bueno	2	3	1	6	Regular	2	2	2	6	Regular	2	3	3	8	Regular	38	Regular
40	4	1	2	7	Regular	2	4	2	1	9	Regular	3	2	3	8	Regular	2	3	3	8	Regular	3	3	2	8	Regular	40	Regular
41	2	3	1	6	Regular	4	3	3	1	11	Bueno	4	3	2	9	Bueno	3	3	3	9	Bueno	3	3	2	8	Regular	43	Bueno
42	3	2	3	8	Regular	1	3	4	3	11	Bueno	2	2	3	7	Regular	2	2	3	7	Regular	1	4	2	7	Regular	40	Regular
43	3	2	1	6	Regular	3	3	2	2	10	Regular	1	2	2	5	Malo	3	2	2	7	Regular	2	2	4	8	Regular	36	Regular
44	2	2	3	7	Regular	3	4	3	2	12	Bueno	3	4	2	9	Bueno	3	3	4	10	Bueno	3	3	2	8	Regular	46	Bueno
45	4	2	2	8	Regular	3	3	3	1	10	Regular	1	2	2	5	Malo	3	2	2	7	Regular	2	2	3	7	Regular	37	Regular
46	3	3	2	8	Regular	3	3	4	1	11	Bueno	1	3	2	6	Regular	2	3	3	8	Regular	4	3	2	9	Bueno	42	Bueno
47	3	3	4	10	Bueno	2	3	3	3	11	Bueno	3	3	2	8	Regular	2	2	4	8	Regular	1	3	3	7	Regular	44	Bueno
48	4	3	2	9	Bueno	3	4	3	1	11	Bueno	2	2	1	5	Malo	2	4	3	9	Bueno	2	3	2	7	Regular	41	Bueno
49	4	2	3	9	Bueno	3	3	4	2	12	Bueno	4	3	3	10	Bueno	3	1	2	6	Regular	3	2	1	6	Regular	43	Bueno
50	3	2	1	6	Regular	2	3	3	2	10	Regular	1	2	1	4	Malo	2	3	3	8	Regular	2	4	2	8	Regular	36	Regular

51	4	2	3	9	Bueno	3	4	3	3	13	Bueno	2	3	4	9	Bueno	3	3	4	10	Bueno	2	3	3	8	Regular	49	Bueno
52	2	2	2	6	Regular	2	4	4	2	12	Bueno	4	2	1	7	Regular	2	3	2	7	Regular	1	3	2	6	Regular	38	Regular
53	2	2	3	7	Regular	4	4	2	2	12	Bueno	2	2	2	6	Regular	3	2	4	9	Bueno	4	3	2	9	Bueno	43	Bueno
54	3	3	1	7	Regular	3	3	3	3	12	Bueno	1	3	3	7	Regular	3	4	4	11	Excelente	2	3	4	9	Bueno	46	Bueno
55	3	2	3	8	Regular	3	3	3	1	10	Regular	3	2	1	6	Regular	3	2	2	7	Regular	3	2	1	6	Regular	37	Regular
56	2	3	2	7	Regular	3	3	3	2	11	Bueno	3	3	2	8	Regular	2	3	3	8	Regular	3	2	3	8	Regular	42	Bueno

ANEXO 8

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES JURISDICCIONALES

VARIABLE: DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un conjunto de ítems relacionados con la implementación del expediente judicial electrónico y su relación con el desempeño del trabajador jurisdiccional. Marcar con un aspa (X) de manera imparcial y consciente el número que usted cree conveniente para calificar la pregunta, según los valores que a continuación le presentamos:

Valoración			
1	2	3	4
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca

N°	Ítem	Valoración			
		1	2	3	4
1	A raíz de la implementación del expediente judicial electrónico se ha incrementado el ingreso de demandas y escritos.				
2	El trámite del proceso a través del expediente judicial electrónico le permite cumplir con su labor dentro del horario establecido por su empleadora.				
3	Utiliza los servicios del área informática para la solución de problemas técnicos respecto a la funcionalidad del expediente judicial electrónico.				
4	Con qué frecuencia soluciona los problemas informáticos sin ayuda del área técnica.				
5	Se difunde el Reglamento del Expediente Judicial Electrónico, aprobado por R.A. N° 228-2017-CE-PJ.				
6	Se ha adquirido suficiente conocimiento respecto a la utilización del expediente judicial electrónico para la eficacia y eficiencia del mismo.				
7	Las experiencias previas en el manejo del expediente físico tradicional son importantes en el expediente judicial electrónico.				
8	El nivel de experiencia en el manejo del expediente judicial electrónico hace más fácil la tramitación de los procesos.				
9	Solicita se le brinde capacitaciones respecto al manejo del expediente judicial electrónico.				
10	Se brinda capacitaciones con regularidad sobre el manejo del expediente judicial electrónico y otros similares.				
11	Se capacita al personal sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (creación de enlaces drive, Google drive, Google meet, envío de información).				

ANEXO 9

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

Denominación	: Desempeño del trabajador jurisdiccional
Objetivo	: Evaluar el desempeño laboral
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 a 20 minutos
Nivel de medición	: escala politómica
Descripción de la prueba	: Consta de 11 ítems, y 5 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.
Objeto de la prueba	: con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre el desempeño laboral en el contexto de la implementación del EJE.
Calificación	: Se califica de 1 a 4 y se presenta de la siguiente manera: <ol style="list-style-type: none">1. Siempre2. Casi siempre3. Algunas veces4. Nunca
Intervalos de los niveles	: Excelente. Bueno. Regular. Malo.

ANEXO 10

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Título del Proyecto

IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL MÓDULO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA-2022

Instrumento de medición de variables: ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL	Carga laboral	Nivel de ingreso de demandas y escritos.	A raíz de la implementación del expediente judicial electrónico se ha incrementado el ingreso de demandas y escritos.							X		X		X			
		Cumplimiento de la labor dentro del horario establecido.	El trámite del proceso a través del expediente judicial electrónico le permite cumplir con su labor dentro del horario establecido por su empleadora.														
	Competencias	Habilidades en el manejo de la tecnología.	Utiliza los servicios del área informática para la solución de problemas técnicos respecto a la funcionalidad del expediente judicial electrónico.					X		X		X		X			
		Conocimiento sobre tecnología de la información.	Con qué frecuencia soluciona los problemas informáticos sin ayuda del área técnica.							X		X		X			
	Conocimiento	Conoce las normas vinculadas al EJE.	Se difunde el Reglamento del Expediente Judicial Electrónico, aprobado por R.A. N° 228-2017-CE-PJ.					X		X		X		X			
		Talleres para reforzamiento de aprendizaje.	Se ha adquirido suficiente conocimiento respecto a la utilización del expediente judicial electrónico para la eficacia y eficiencia del mismo.														
	Experiencia	Experiencias previas laborando con el EJE	Las experiencias previas en el manejo del expediente físico tradicional son importantes en el expediente judicial electrónico.					X		X		X		X			
		El nivel de experiencia para manejo del EJE.	El nivel de experiencia en el manejo del expediente judicial electrónico hace más fácil la tramitación de los procesos.					X		X		X		X			

Capacitación	Interés en capacitarse.	Solicita se le brinde capacitaciones respecto al manejo del expediente judicial electrónico.						X		X		X	
	Regularidad de capacitaciones.	Se brinda capacitaciones con regularidad sobre el manejo del expediente judicial electrónico y otros similares.						X		X		X	
	Capacitación en el uso de las nuevas tecnologías.	Se capacita al personal sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (creación de enlaces drive, Google drive, Google meet, envío de información).				X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el desempeño del trabajador jurisdiccional.

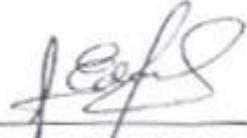
DIRIGIDO A: Trabajadores Jurisdiccionales.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Yache Cuenca Eduardo Javier.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
------	-------	------


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 41645161

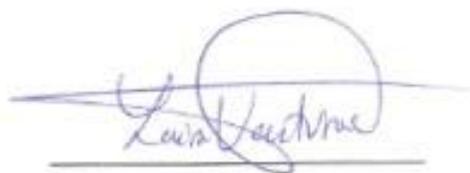
Capacitación	El nivel de experiencia para manejo del EJE.	El nivel de experiencia en el manejo del expediente judicial electrónico hace más fácil la tramitación de los procesos.							/	/	/		
	Interés en capacitarse.	Solicita se le brinde capacitaciones respecto al manejo del expediente judicial electrónico.							/	/	/		
	Regularidad de capacitaciones.	Se brinda capacitaciones con regularidad sobre el manejo del expediente judicial electrónico y otros similares.							/	/	/		
	Capacitación en el uso de las nuevas tecnologías.	Se capacita al personal sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (creación de enlaces drive, Google drive, Google meet, envío de información).							/	/	/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento
Dirigido a
Apellidos y nombres del evaluador
Grado académico del evaluador
Valoración

- : Cuestionario para evaluar la implementación del Expediente Judicial Electrónico.
- : Trabajadores Jurisdiccionales
- : *Ventura Vega, Zaira Grimaldina*
- : *Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*
- :

ALTO	MEDIO	BAJO
------	-------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° *42131566*
Zaira Ventura Vega
ARJ151
 Novena Juzgado de Trabajo Permanente
 Módulo Corporativo 16, PT
 Corte Superior de Justicia de La Libertad

VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Título del Proyecto

IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO Y DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL DEL MÓDULO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA-2022

Instrumento de medición de variables: ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL	Carga laboral	Nivel de ingreso de demandas y escritos.	A raíz de la implementación del expediente judicial electrónico se ha incrementado el ingreso de demandas y escritos.							X		X		X		
		Cumplimiento de la labor dentro del horario establecido.	El trámite del proceso a través del expediente judicial electrónico le permite cumplir con su labor dentro del horario establecido por su empleadora.				X			X		X		X		
	Competencias	Habilidades en el manejo de la tecnología.	Utiliza los servicios del área informática para la solución de problemas técnicos respecto a la funcionalidad del expediente judicial electrónico.							X		X		X		
		Conocimiento sobre tecnología de la información.	Con qué frecuencia soluciona los problemas informáticos sin ayuda del área técnica.				X			X		X		X		
	Conocimiento	Conoce las normas vinculadas al EJE.	Se difundió el Reglamento del Expediente Judicial Electrónico, aprobado por R.A. N° 228-2017-CE-PJ.							X		X		X		
		Talleres para reforzamiento de aprendizaje.	Se ha adquirido suficiente conocimiento respecto a la utilización del expediente judicial electrónico para la eficacia y eficiencia del mismo.				X			X		X		X		

Experiencia	Experiencias previas laborando con el EJE	Las experiencias previas en el manejo del expediente físico tradicional son importantes en el expediente judicial electrónico.							X		X		X		
	El nivel de experiencia para manejo del EJE.	El nivel de experiencia en el manejo del expediente judicial electrónico hace más fácil la tramitación de los procesos.					X		X		X		X		
	Proyecta resoluciones a través del Sistema Integrado Judicial	Proyecta las resoluciones directamente a través del sistema integrado judicial.							X		X		X		
Capacitación	Interés en capacitarse.	Solicita se le brinde capacitaciones respecto al manejo del expediente judicial electrónico.							X		X		X		
	Regularidad de capacitaciones.	Se brinda capacitaciones con regularidad sobre el manejo del expediente judicial electrónico y otros similares.					X		X		X		X		
	Capacitación en el uso de las nuevas tecnologías.	Se capacita al personal sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (creación de enlaces drive, Google drive, Google meet, envío de información).							X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento : Encuesta
 Dirigido a : Trabajadores Jurisdiccionales
 Apellidos y nombres del evaluador : Olivares Acate, César Humberto
 Grado académico del evaluador : Magister en Literatura Peruana y Latinoamericana
 Valoración :

ALTO | MEDIO | BAJO

César Olivares Acate

FIRMA DEL EVALUADOR

César Olivares Acate

POSFIRMA

DNI N° 80242730

ANEXO 11

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

V2. DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL											
Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	
Carga laboral		Competencias		Conocimientos		Experiencias		Capacitaciones			
1	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2
2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	2	2
5	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3
6	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
8	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1
10	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
11	4	4	4	3	1	2	4	2	4	2	1
12	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
13	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1
14	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2
15	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2
16	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2
17	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2
18	3	2	4	2	1	2	2	3	4	3	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	24.1500	11.082	0.437	0.652
Ítem 2	24.5000	11.947	0.354	0.668
Ítem 3	24.3500	13.818	-0.033	0.726
Ítem 4	24.6500	12.134	0.398	0.663
Ítem 5	25.0500	12.155	0.309	0.675
Ítem 6	24.7500	12.618	0.409	0.667
Ítem 7	24.0500	10.050	0.581	0.619
Ítem 8	24.3500	11.818	0.398	0.661
Ítem 9	24.2500	11.145	0.394	0.661
Ítem 10	24.8000	12.589	0.260	0.682
Ítem 11	25.1000	12.832	0.245	0.684

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de	Ítem
0.691		11

ANEXO 12

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL

V2. DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR JURISDICCIONAL																						Desempeño del trabajador jurisdiccional	
P1	P2			P3	P4			P5	P6			P7	P8			P9	P10	P11			Total	Nivel	
Carga laboral		Ptje	Nivel	Competencias		Ptje	Nivel	Conocimientos		Ptje	Nivel	Experiencias		Ptje	Nivel	Capacitaciones			Ptje	Nivel			
1	3	3	6	Bueno	3	2	5	Regular	1	2	3	Malo	3	2	5	Regular	3	2	2	7	Regular	26	Regular
2	3	2	5	Regular	3	3	6	Bueno	2	2	4	Regular	2	3	5	Regular	2	2	2	6	Regular	26	Regular
3	4	3	7	Bueno	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	2	2	2	6	Regular	25	Regular
4	4	3	7	Bueno	3	2	5	Regular	3	2	5	Regular	4	3	7	Bueno	4	2	2	8	Regular	32	Bueno
5	2	3	5	Regular	3	2	5	Regular	2	3	5	Regular	4	3	7	Bueno	3	2	3	8	Regular	30	Bueno
6	2	3	5	Regular	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	4	4	8	Excelente	4	4	2	10	Bueno	31	Bueno
7	3	3	6	Bueno	3	3	6	Bueno	2	3	5	Regular	3	3	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	29	Bueno
8	3	3	6	Bueno	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	2	2	2	6	Regular	25	Regular
9	3	3	6	Bueno	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	3	3	6	Bueno	2	1	1	4	Malo	24	Regular
10	2	2	4	Regular	2	3	5	Regular	2	3	5	Regular	3	2	5	Regular	2	2	2	6	Regular	25	Regular
11	4	4	8	Excelente	4	3	7	Bueno	1	2	3	Malo	4	2	6	Bueno	4	2	1	7	Regular	31	Bueno
12	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	2	3	5	Regular	2	2	2	6	Regular	24	Regular
13	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	1	2	3	Malo	2	2	4	Regular	3	2	1	6	Regular	21	Regular
14	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	4	2	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	25	Regular
15	2	1	3	Malo	3	2	5	Regular	1	2	3	Malo	3	3	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	23	Regular
16	4	2	6	Bueno	2	4	6	Bueno	3	3	6	Bueno	4	4	8	Excelente	3	2	2	7	Regular	33	Bueno
17	3	2	5	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	4	3	2	9	Bueno	27	Regular
18	3	2	5	Regular	4	2	6	Bueno	1	2	3	Malo	2	3	5	Regular	4	3	1	8	Regular	27	Regular
19	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	2	2	2	6	Regular	22	Regular
20	4	3	7	Bueno	2	3	5	Regular	3	3	6	Bueno	4	3	7	Bueno	3	3	3	9	Bueno	34	Bueno
21	2	3	5	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	3	2	2	7	Regular	26	Regular
22	2	2	4	Regular	3	3	6	Bueno	2	2	4	Regular	3	3	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	26	Regular
23	4	3	7	Bueno	3	3	6	Bueno	2	2	4	Regular	4	3	7	Bueno	4	2	2	8	Regular	32	Bueno
24	4	3	7	Bueno	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	3	4	7	Bueno	4	3	2	9	Bueno	31	Bueno
25	3	3	6	Bueno	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	2	3	5	Regular	4	2	2	8	Regular	28	Regular
26	3	3	6	Bueno	3	3	6	Bueno	3	3	6	Bueno	4	4	8	Excelente	4	3	3	10	Bueno	36	Bueno
27	4	3	7	Bueno	3	1	4	Regular	2	2	4	Regular	2	4	6	Bueno	4	1	2	7	Regular	28	Regular
28	4	4	8	Excelente	3	3	6	Bueno	3	2	5	Regular	2	3	5	Regular	3	3	2	8	Regular	32	Bueno
29	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	1	2	3	Malo	3	2	5	Regular	3	2	2	7	Regular	23	Regular
30	2	1	3	Malo	3	1	4	Regular	1	2	3	Malo	3	3	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	22	Regular
31	3	4	7	Bueno	3	4	7	Bueno	2	3	5	Regular	3	4	7	Bueno	1	2	2	5	Malo	31	Bueno

32	4	2	6	Bueno	3	2	5	Regular	1	3	4	Regular	4	4	8	Excelente	4	3	1	8	Regular	31	Bueno
33	4	2	6	Bueno	3	1	4	Regular	1	1	2	Malo	3	2	5	Regular	4	2	2	8	Regular	25	Regular
34	2	1	3	Malo	3	2	5	Regular	2	3	5	Regular	2	3	5	Regular	2	2	2	6	Regular	24	Regular
35	2	1	3	Malo	4	2	6	Bueno	2	2	4	Regular	4	4	8	Excelente	3	2	1	6	Regular	27	Regular
36	4	1	5	Regular	4	2	6	Bueno	1	2	3	Malo	3	2	5	Regular	2	2	2	6	Regular	25	Regular
37	4	3	7	Bueno	4	3	7	Bueno	3	3	6	Bueno	4	4	8	Excelente	4	3	3	10	Bueno	38	Excelente
38	3	2	5	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	3	3	6	Bueno	3	2	2	7	Regular	27	Regular
39	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	1	2	3	Malo	2	3	5	Regular	2	2	1	5	Malo	22	Regular
40	2	3	5	Regular	2	2	4	Regular	1	2	3	Malo	4	2	6	Bueno	2	2	1	5	Malo	23	Regular
41	4	2	6	Bueno	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	3	3	6	Bueno	4	2	2	8	Regular	29	Bueno
42	2	2	4	Regular	3	4	7	Bueno	3	3	6	Bueno	2	3	5	Regular	1	3	1	5	Malo	27	Regular
43	4	3	7	Bueno	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	4	2	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	28	Regular
44	2	3	5	Regular	3	3	6	Bueno	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	4	2	1	7	Regular	27	Regular
45	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	2	3	5	Regular	3	3	6	Bueno	2	3	1	6	Regular	26	Regular
46	4	2	6	Bueno	3	2	5	Regular	1	2	3	Malo	4	2	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	26	Regular
47	2	4	6	Bueno	4	3	7	Bueno	2	2	4	Regular	2	3	5	Regular	4	2	1	7	Regular	29	Bueno
48	4	1	5	Regular	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	3	4	7	Bueno	3	2	2	7	Regular	28	Regular
49	3	2	5	Regular	3	2	5	Regular	2	3	5	Regular	2	4	6	Bueno	2	2	2	6	Regular	27	Regular
50	3	3	6	Bueno	2	3	5	Regular	2	2	4	Regular	3	2	5	Regular	2	2	2	6	Regular	26	Regular
51	4	2	6	Bueno	3	2	5	Regular	2	2	4	Regular	3	3	6	Bueno	4	2	2	8	Regular	29	Bueno
52	2	3	5	Regular	2	2	4	Regular	2	2	4	Regular	4	3	7	Bueno	3	4	2	9	Bueno	29	Bueno
53	4	1	5	Regular	2	2	4	Regular	1	2	3	Malo	4	2	6	Bueno	3	2	2	7	Regular	25	Regular
54	2	4	6	Bueno	3	1	4	Regular	3	3	6	Bueno	2	4	6	Bueno	4	2	2	8	Regular	30	Bueno
55	4	1	5	Regular	3	4	7	Bueno	3	2	5	Regular	3	2	5	Regular	3	3	2	8	Regular	30	Bueno
56	3	3	6	Bueno	3	2	5	Regular	1	2	3	Malo	3	4	7	Bueno	4	2	2	8	Regular	29	Bueno



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Implementación del expediente judicial electrónico y desempeño del trabajador jurisdiccional del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia-2022", cuyo autor es FACUNDO SALAS LITTMAN HIPOLITO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA DNI: 23854868 ORCID: 0000-0002-5514-6707	Firmado electrónicamente por: EDWARDSAE el 09- 01-2023 14:55:28

Código documento Trilce: TRI - 0499849