



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del
Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo**

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

AUTOR:

Br. Ibañez Farfán, Edwin Leonid (ORCID: 0000-0001-5607-1594)

ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios padre todopoderoso por iluminarme en cada decisión que he tomado en la vida.

A mis padres Justo Edilberto (+) y María Angélica, porque su esfuerzo y dedicación fueron el soporte para el logro de las metas propuestas.

A mi esposa Roxana Isabel, compañera de vida y entusiasta animadora de cada uno de los proyectos iniciados.

A mi familia en general (hermanos, hermanas, sobrinos, y sobrinas) que, desde cada rincón de nuestro país fueron un constante apoyo moral.

Agradecimiento

A Dios, mis padres, mi esposa, y a cada uno de los docentes de la escuela de posgrado por permitirme conocer esta especialidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: Población según género.....	13
Tabla 2: Distribución de la muestra según género.....	14
Tabla 3: Relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral.....	18
Tabla 4: Diagnosticar de empoderamiento digital y desempeño laboral.....	19
Tabla 5: Relación entre empoderamiento digital y orientación de resultados..	20
Tabla 6: Relación entre empoderamiento digital y capacidad profesional.....	21
Tabla 7: Relación entre empoderamiento digital e identidad – iniciativa.....	22

Resumen

La presente investigación titulada “Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo. Tuvo como objetivo general: determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020

El presente informe está orientado dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica correlacional, con un diseño, no experimental, descriptivo, correlacional; se realizó con una muestra de 84 trabajadores, teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico, a criterio del investigador, se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, los mismos que fueron procesados a través de la estadística descriptiva e inferencial. Asimismo de acuerdo a los resultados de las variables tenemos que el 100% considera el empoderamiento digital en los juzgados penales de Chiclayo se encuentra en un nivel de regular; asimismo el desempeño laboral un 23,8% de los encuestados indica que es regular, además de un 76,2% sostiene que es bueno, además que si existe relación significativa entre empoderamiento digital y desempeño laboral, con un valor de correlación de Pearson es ,554 lo que significa que se da una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Empoderamiento, desempeño, accesibilidad, identidad.

Abstract

The present investigation titled “Digital empowerment and job performance in times of Covid 19 in the criminal courts of Chiclayo. Its general objective was: to determine the relationship between digital empowerment and job performance in times of Covid 19 in the criminal courts of Chiclayo, 2020. This report is oriented within the quantitative approach, the type of research is basic correlational, with a non-experimental, descriptive, correlational design; It was carried out with a sample of 84 workers, taking into account the non-probabilistic sampling, at the discretion of the researcher, the questionnaire was used as an instrument for collecting data, which were processed through descriptive and inferential statistics. Likewise, according to the results of the variables, we have that 100% consider digital empowerment in the criminal courts of Chiclayo to be at a regular level; Likewise, 23.8% of those surveyed indicate that job performance is fair, in addition to 76.2% maintain that it is good, and if there is a significant relationship between digital empowerment and job performance, with a Pearson correlation value is .554 which means that there is a moderate positive correlation.

Keywords: Empowerment, performance, accessibility, identity.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos normales la UNESCO indica que el empoderamiento digital hace referencia a una herramienta sumamente poderosas empleada por aquellos individuos discapacitados, es por ello que señalan que las TIC son instrumentos capaces de alcanzar progresos de alta significancia en la vida de los individuos discapacitados, haciendo posible que se integren mucho mejor dentro de la sociedad, el ámbito político y económico expandiendo sus alcances informativos, sus saberes y cada actividad a su disposición (citado por García, 2017). En este momento, el empoderamiento digital viene abarcando mucho más campo a nivel social (no solamente a los colectivos poco favorecidos) junto a un significado que requiere que las personas se preparen mucho más y estén dispuestos a hacer uso de los nuevos avances digitales, brindando apoyo sobre todo a las personas que todavía no logran cada una de las habilidades que se requieren. En este sentido Aguaded, (2019) reflexiona un poco más y refiere que el nivel relativamente bajo de competencias de tipo digital no permite que el plano económico en España progrese de manera óptima.

Por lo descrito anteriormente y sobre todo debido a las grandes transformaciones sociales causadas por la pandemia 2019-2020 que caracterizan a la sociedad actual a nivel internacional, la Asociación Mira España busca desarrollar nuevas estrategias, orientando sus esfuerzos a reducir la brecha digital, es por ello que tras la declaración del estado de alarma y las diferentes medidas de distanciamiento social implementadas por el Gobierno de España, se ha hecho más visible la necesidad de acceso a internet de las familias más vulnerables y la urgencia de implementar programas adaptados a esta nueva demanda social. En este sentido la propuesta pretende actualizar los conocimientos electrónicos de las participantes así como las herramientas que tienen a su alcance para interactuar con las distintas administraciones. (Asociación Mira España, 2020).

En el caso de Perú el panorama actual propulsado por la propagación del COVID19 nos muestra un escenario diferente al que estábamos acostumbrados hasta antes de las medidas dictadas por el gobierno central, el acatamiento del estado de emergencia nacional e inmovilización social obligatoria, al cual el sistema de justicia no está excepto. Frente a la situación se hace un proceso de reflexión y consenso

sobre estos asuntos, y se estableció el trabajo remoto de todas las instituciones, lo que supone un impacto positivo hacia el interior de la organización puesto que la transformación digital a la que se hace referencia modifica “las metodologías de trabajo, la formación, formalización y ejercicio del voluntariado, las comunicaciones, la administración, el fundraising, los programas, servicios y actividades”. (Andina, 2020).

En relación a la variable desempeño laboral las entidades han tenido que usar una que otra tecnología comunicativa esperando cumplir con dicha labor, se autorizó a nivel nacional el uso de la solución empresarial “Hangouts Meet Google” para efectos de la realización de reuniones y audiencias desde casa por el personal de emergencia incluyendo a los usuarios (abogados y litigantes); así como la implementación de la solución de conexión Virtual Private Network (VPN) para que el personal jurisdiccional y administrativo puedan acceder a los datos informativos contenidos dentro de las computadoras, de forma remota.

Todo ello representa un nuevo reto en su ejecución, que, si bien tenemos el antecedente que se venía haciendo uso, aunque de manera limitada de algunas herramientas tecnológicas, esto constituía la excepción y no la regla como sucede actualmente al estar ante la digitalización de la administración de justicia. Es oportuno indicar que en los juzgados penales de Chiclayo y seguramente en muchos del Perú se encuentran limitaciones para poder desarrollar las actividades propias de las oficinas y despachos en las instituciones, esto es una debilidad que debe ajustarse a tener un sistema de justicia a la par de los tiempos modernos para ello para poder desarrollar un buen desempeño laboral se debe empoderar de forma digital y establecer planes de contingencia, capacitaciones sobre el uso de medios informáticos y aplicación del teletrabajo (tiempo); material humano debidamente capacitado; y tecnología para el empleo en las audiencias virtuales, mesa de partes virtual y sistema de notificaciones.

Después de lo expuesto se formula como problema lo siguiente: ¿De qué manera se relaciona el empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020?

La investigación tiene una utilidad metodológica debido a que aportó con los instrumentos de recojo de información, los cuales fueron elaborados a fin de poder mensurar las variables empoderamiento digital y desempeño laboral, los mismos

que puedan ser utilizados en otras instituciones que desean investigar temas con las mismas características. Por otro lado, tenemos un valor teórico, que benefició con información concerniente a las variables en estudio, incluso nos permitió conocer sobre las teorías, y modelos sobre las variables en estudio.

Asimismo la implicancia práctica, servirá para que futuros profesionales puedan conocer las características de las variables en sus diversas características que implica la descomposición de las mismas y poder diseñar sus instrumentos; asimismo, el estudio mencionado se orientó a buscar una relevancia social en el sentido que es de vital importancia conocer estos temas para que las instituciones se preocupen por mejorar el trato y el seguimiento respectivo buscando mejorar el funcionamiento de las variantes como liderazgo directivo y justicia organizacional siendo necesario destacar la importancia en la sociedad, buscando oportunidad de mejorar cada día más. Por consiguiente la conveniencia del presente informe de investigación es vital para que pueda servir de modelo a otras entidades que buscan apreciar el nivel de empoderamiento digital y desempeño laboral con la posibilidad de tomar medidas correctivas y establecer planes de mejorar para desarrollar una mejor convivencia y oportunidad de trabajo en las diversas áreas de las instituciones tanto públicas como privadas; esto es muy importante porque permite creer como institución con la visión de ser ejemplo en la sociedad en la cual nos desenvolvemos.

El objetivo general es determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020; los objetivos específicos fueron: 1) diagnosticar el nivel de empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020; 2). Establecer la relación entre la empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados, 3). Conocer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión capacidad profesional, 4). Establecer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020. Finalmente, la hipótesis de trabajo fue: Existe relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la búsqueda bibliográfica en relación a los trabajos previos tenemos a Jiménez, Martelo, Chiquillo, Lloreda, Morales (2017) investigaron sobre “Estrategias para el empoderamiento digital y la integración de universidades con sectores clave para la sociedad colombiana”. Su propósito fue presentar una propuesta sobre una agrupación compuesta por estrategias de empoderamiento digital [...] esta investigación se enmarca en el enfoque cualitativo con un diseño de investigación-acción; siendo necesario desarrollar un análisis-diagnóstico acerca de la accesibilidad, integración, equidad y gestión de empleo a modo de dimensiones de la variante empoderamiento digital. Fue conveniente emplear un cuestionario que se aplicó al muestreo conformado por 125 maestros de la Universidad de La Guajira. Por otro lado, los autores concluyen que no se presentan acciones con la finalidad de promover el empoderamiento digital, toda vez que la plataforma tecnológica en funcionamiento no logra cumplir de manera satisfactoria las exigencias indicadas a fin de lograr la accesibilidad digital, por su parte, los procesos educativos que necesitan que se fomente y promocióne la integración del centro universitario con otras áreas de suma importancia del medio social colombiano carecen de una debida implementación.

Martínez, Caridad (2019) los investigadores estudiaron “El empoderamiento digital en Ecuador a través de sus infocentros”. Este estudio buscó realizar la debida evaluación de la manera en que se vienen desarrollando los servicios que realizan los infocentros ecuatorianos a fin de impulsar que la comunidad logre el debido empoderamiento digital. Para ello, fue conveniente aplicar un cuestionario ad-hoc a través de Google Forms a una muestra de 829 infocentros del país. La indagación científica llegó a la conclusión de que dichos centros son sumamente importantes y permiten reducir la brecha digital nacional por medio de certezas sumamente útiles. Ha sido posible plantear algunos desafíos en la búsqueda de sobrevivir: es necesario colaborar con los agentes de tipo local y el progreso de programas de empoderamiento digital a fin de conseguir fines en particular.

Collas (2019) investigó sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, 2018”. Teniendo como

propósito indicar la manera en que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en [...] la indagación que se ha implementado es básica, de nivel correlacional con un enfoque de tipología cuantitativa de diseño no experimental de un corte transversal, desarrollo una muestra no probabilista intencional, además de aplicar cuestionario para el recojo de los datos. De acuerdo a la conclusión general fue posible comprobar que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada según Rho de Spearman =.682”, con un valor de significancia = 0.000 < 0.05.

Guillen (2018). Investigó sobre “Relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Cajamarca, 2016”. Esta indagación científica buscaba indicar el modo en que la gestión estratégica se relaciona con el desempeño laboral [...]. Este estudio respondió a una tipología correlacional, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, contó con la participación de un grupo muestral conformado por 19 colaboradores que se eligieron de modo no probabilístico por conveniencia o a criterio de la persona a cargo de la indagación, utilizó cuestionario para el recojo de la información para las dos variables. De acuerdo a los resultados el autor en mención concluyó afirmando la existencia de una correlación positiva media entre la variante Gestión estratégica y el desempeño laboral, con una correlación de Pearson ($r = 0.117$), hecho que generó una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,632$ superior al nivel de significancia.

Medina (2017) investigó sobre “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”, teniendo como propósito indicar en nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa [...] se desarrolló la investigación bajo el enfoque cuantitativo, además de un diseño descriptivo simple, se consideró pertinente aplicar una Ficha de observación conformada por 11 criterios de registro, se utilizó una muestra de 66 trabajadores, procesando los datos en la estadística descriptiva los mismo que después del tratamiento estadístico el autor llegó a la siguiente conclusión: un 82%

del grupo encuestado de la Municipalidad Provincial del Santa dio evidencia de un bajo desempeño laboral, un 17% demostró un mediano desempeño laboral y el 2% que resta alcanzó un alto desempeño laboral.

Con respecto a la teoría sobre la variable empoderamiento digital tenemos el Construccionismo, Papert concede a quienes se encuentran en calidad de aprendiz una función activa dentro de su camino de aprendizajes, resaltando que son quienes diseñan sus planes y proyecciones personales y construyen sus aprendizajes también (“empower”) a quienes cumplen un rol de estudiante a fin de que hagan realidad su participación activa (CAI por sus siglas en inglés) que impulsa a que los ordenadores enseñen y programen a los usuarios, el Construccionismo indica que debe ser este el encargado de programar a los ordenadores, puesto que haciéndolo logrará... dominar una herramienta tecnológica de tipo moderno y poderoso y al mismo tiempo establecerá una íntima relación con ciertos postulados de mayor profundidad a nivel científico (Papert, 2016).

Asimismo, tenemos el Conectivismo que es un modelo teórico del aprendizaje apropiado dentro del ámbito digital, de la autoría de George Siemens, mismo que se basa en las examinaiones sobre los puntos débiles del conductismo, el cognitivismo y constructivismo, a fin de dar una explicación acerca de los efectos causados por los avances tecnológicos en el modo de vida que llevamos en la actualidad, la manera en que logramos comunicarnos y nuestro aprendizaje (Mujica, 2015). La teoría conectivista viene presentando un modelo de Aprendizaje distinguido por reconocer las acciones tecnológicas o de las TICs, dentro de un entorno social en el que las personas ya no aprenden de modo interno y personal. El modo de trabajo y funcionamiento de los individuos sufre ciertas alteraciones debido a la utilización de herramientas novedosas. (Escoria, 2017)

El empoderamiento digital posee unas fundamentaciones de instrucción que se destaca debido a sus competencias de carácter digital, que logren favorecer a las personas a fin de que aumenten en su eficiencia y nivel de crítica, y posean ciertas capacidades de nivel personal y profesional capaces de trascender las fronteras de la sencilla utilización de métodos tecnológicos a fin de realizar la correcta búsqueda, captación, gestión y trato de los datos informativos, presentando y difundiendo la

información contenida dentro de formatos adecuados, y logrando una debida comunicación y colaboración en la red (Mäkinen, (2016, p. 98).

En términos generales, el empoderamiento digital requiere que se le considere como una secuencia multidimensional de tipo social en la cual el liderazgo, las practicas comunicativas y agrupaciones auto dirigidas llegan a reemplazar el orden piramidal mecanicista por un orden más horizontal (Jiménez, Martelo y Jaimes, 2017). Por ello, estar empoderado con la tecnología digital, actualmente, conlleva “ser digital” como individuo, dominar algunos saberes tecnológicos, de comunicación en la red, de lenguajes multimedia y sobre el modo de gestión de los datos informativos acerca del modo de mayor eficacia al utilizar las TIC y los medios digitales. También nos permite elegir el programa informático de mayor utilidad en la búsqueda de la gestión de la secuencia de enseñanza-aprendizaje. Definitivamente, el modo de integración de la tecnología digital dentro del campo de la educación superior para ser lo más eficientes y efectivos en lo posible, a fin de renovar, diseñar y cambiar en los ámbitos de tipo personal, social y profesional del entorno social en la actualidad.(Mossberger, Tolbert, Stansbury, 2016).

Carruyo, Ureña, Quiñones (2017) considera la existencia de ciertas debilidades en el empoderamiento digital a modo de táctica integradora en universidades, empresas y centros de política públicos, puesto que los medios de tipo digital no se están manejando fácilmente, y son justamente estos aquellos que dan paso al acceso de datos informativos rápidamente y con la ventaja de apreciar datos más profundos acerca de la misma temática. Este fenómeno se evidenció también en las indagaciones que se hizo previo a la ejecución del presente estudio, donde los docentes y estudiantes no hacían en forma adecuada el uso de recursos de las TIC, durante el acto didáctico.

Entre las principales dimensiones del empoderamiento digital podemos tomar en cuenta la propuesta de Fuente-Cobo (2017) que establece las siguientes dimensiones accesibilidad, empleabilidad y equidad. En este sentido la accesibilidad, está relacionado a la red de banda ancha a favor de los trabajadores que puedan usar cada potencialidad ofrecida por las TIC equitativamente, logrando evitar de esta manera cada brecha digital producto de los desequilibrios presentes

en la inclusión dentro de la sociedad (Berrío-Zapata y Rojas, 2014). De acuerdo a lo planteado por los autores en nuestro caso para el informe de investigación se relaciona directamente a los conocimientos informáticos, además del manejo de información relacionado a su utilidad, esto es posible también en la medida que la institución considere lo relacionado a la capacidad y velocidad de banda ancha. La siguiente dimensión es empleabilidad corresponde a empoderar digitalmente a las personas que se están formando a fin de que sean capaces de formar parte de la sociedad corporativa (Fuente-Cobo 2017). Siendo así se busca considerar que los trabajadores en los juzgados penales deben tener en cuenta conocimientos acorde a la globalización y sobre todo conocimientos de TIC, destacando las competencias específicas en el manejo de los recursos tecnológicos indispensables en estos tiempos de pandemia. Con esta dimensión se busca de acuerdo a la UNESCO, cuya inclinación es desaparecer cada brecha tecnológica capaz de excluir ciertas áreas dentro del universo penetrado por las TIC” (Bustos y Coll, 2015). Por lo descrito el trabajador debe poner de manifiesto el progreso de competencias que son potencialmente ventajosos en las actividades dentro del campo laboral y sobre todo en la sociedad en general.

Finalmente tenemos la dimensión equidad de medios la misma que está relacionada a la dotación de habilidades digitales en que todos los profesionales deben ser parte fundamental en el proceso de aprendizaje, de este modo es concluyente mencionar lo que opinan Venkatesh y Sykes (2013) que establece que los que llegan a establecer que las desigualdades de tipo sociocultural y contextuales entre colectividades que se han desarrollado y excluido son de tipo significativo, entonces, es imposible que se asuma que los componentes críticos de apropiación de las TIC lleguen a ser los mismos (p.45).

Con respecto a la variante desempeño laboral, esta está sustentada en la teoría de los dos factores de Herzberg, donde se indican un mejor desenvolvimiento de quienes están trabajando, el responsable de la autoría planteó dos factores a tener en cuenta Machuca (2009) son los siguientes: Factores higiénicos se localizan dentro del área donde se encuentran los individuos y abarca aquellas circunstancias en las que desempeñan sus labores, estas circunstancias son de

tipo administrativo y definidas según el criterio del centro empresarial, los factores en mención no son controlados por los individuos, entre estos factores centrales podemos mencionar el “salario, beneficio sociales, tipo de dirección o supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, etc. Según Herzberg, cuando los factores higiénicos logran funcionar óptimamente, se limitan a evitar que el empleado se encuentre insatisfecho, pues les es imposible aumentar conscientemente la satisfacción, y en caso de elevarla el sostenimiento de la satisfacción es efímero. Además tenemos los factores motivacionales, estos están involucrados con el contenido del puesto y la naturaleza de las labores del sujeto; debido a esto, los factores motivacionales se encuentran controlados por la persona, debido a que guardan relación con sus labores; los factores motivacionales están relacionados con el sentir del trabajador referente al progreso personal, los galardones profesionales y los requerimientos de autorregulación (p. 36); además va a depender de cada tarea realizada por la persona dentro de su plaza laboral, este modelo teórico refiere que el trabajador se sentirá satisfecho dentro de su puesto en base al contenido o tareas retadoras e incitadoras del rol que viene desempeñando y que se sentirá satisfecho en su cargo en base al ambiente en el que se desenvuelva. Esto requiere indicar sobre el área laboral, su sueldo, y las bonificaciones recibidas, etc., para ello se debe motivar continuamente a los empleados. Herzberg ha propuesto “enriquecer cada tarea” hecho que se trata de sustituir constantemente cada tarea simple y elemental propia del puesto de trabajo por otras de mayor complejidad, las cuales desafíen un poco más al empleado y logren satisfacerlo profesionalmente, y así esta persona continúe creciendo individualmente, al enriquecer cada tarea se logrará motivar mucho más a los empleados y estos se volverán más productivos, cada vez estarán menos ausentes y ya no será necesario rotarlos de manera continua (Tabandeh, Marzeyeh, 2016).

Por otro lado, de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española (2019) viene a ser el cumplimiento de exigencias propias de una responsabilidad profesional, una plaza laboral o un empleo. Se refiere al hecho de realizar alguna acción, desempeñar un trabajo y mostrar dedicación al realizar actividades de manera satisfactoria.

Asimismo, en relación a lo escrito anteriormente se puede considerar como aquella acción o comportamiento observado en un colaborador con cierta relevancia a favor de las metas organizacionales, y que es posible medir bajo las líneas de competencias según la personal y su nivel de aporte al centro empresarial (Medina, 2017).

En un escenario distinto, según el aporte de Chiavenato (2013) sostiene que el desempeño laboral:

El desempeño profesional viene a ser el conjunto de comportamientos o conductas reales de los trabajadores mientras desarrollan de manera competente las tareas o exigencias de carácter inherente en sus puestos laborales. En pocas palabras, viene a ser su verdadera función más no que sabe realizar. Esto comprende la peripencia técnica, su formación de carácter técnico sumada a sus experiencias, efectividad al decidir, habilidades al ejecutar cada proceso y buenos tratos con los demás, etc. (p.98).

Para Sanín y Salanova, (2014), el desempeño es la suma total de prácticas realizadas por el personal orientado a alcanzar ciertos resultados. De la misma manera, dentro de sus obligaciones es posible que se incluyan comportamientos orientados a cumplir con ciertas exigencias propias de su puesto y también el desarrollo de una que otra actividad adicional que agregue valor.

Según Aamodt (2010) las siguientes dimensiones para la variable desempeño laboral son orientación de resultados, capacidad profesional e identidad e iniciativa. La primera está relacionada directamente a la evaluación de cada logro del personal, y cada resultado obtenido durante el desarrollo de sus labores. Sus defensores sostienen que son más objetivos que otras metodologías y brindan un mayor sentido de dirección al personal. El análisis de alcances, por ejemplo: porcentajes de venta o la productividad, vienen suponiendo un menor sesgo subjetivo, razón por la que no dé cabida a las opiniones faltas de objetividad ya sea para favorecer o reprender a quienes estén a cargo del análisis (p. 67). Es oportuno indicar para la responsabilidad es ampliamente necesaria para lograr cualquier meta y objetivo, para ello es menester la presencia de una postura consiente del individuo, a fin de que reflexione, administre, oriente y valore los efectos de su accionar, sobre todo en el área de la moralidad.

En relación a la dimensión capacidad profesional, tenemos que es de vital importancia evaluar el desempeño, dentro de este sentido está implicado el hecho de “mejorar y así poder capacitar al personal acerca de cada actividad necesitada de refuerzo (Aamodt, 2010), inclusive estos procesos de perfeccionamiento es muy buena alternativa para mejorar el rendimiento y sobre todo el cumplimiento de las metas en relación a los objetivos institucionales, entonces está claro que se deben realizar evaluación en el transcurso del año, las mismas que permiten conocer las fortalezas y las debilidades, destacando que se hacen para seguir mejorando y poder tomar decisiones oportunas para solucionar las dificultades presentadas al desarrollar las actividades de cada uno de los trabajadores. También es vital el aporte de Palma, (2004) puesto que, refiere que el supervisar es el acto de apreciar la funcionalidad y significación de superiores en la revisión de las actividades laborales en tanto relación de soporte y guía para los requerimientos incluidos en el desempeño diario.

Finalmente tenemos la dimensión relacionada a la identidad, esto está en función a que se manifiesta cuanto una persona logra identificarse con cada valor presentado por el centro empresarial y logra encontrar sentido en sus labores diarias (Dessler, 2011, p.87). Por consiguiente, los trabajadores deben ser personas comprometidas en las actividades de la institución, y sobre todo preocuparse por la productividad de la misma.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

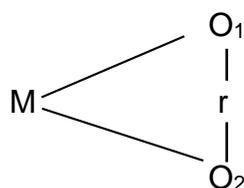
3.1.1. Tipo de investigación

Esta indagación científica por su finalidad fue básica, también llamada pura porque busca conocer y comprender cada fenómeno observado (Valderrama, 2013).

Según su carácter la tipología del estudio es correlacional en base a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 81), un estudio de este tipo evalúa como es que se asocian dos o más variantes, logra medirlas individualmente y al final cuantifica y analiza el modo en que se vinculan, dicha correlación logra sustentarse en las hipótesis que son probadas.

3.1.2. Diseño de investigación.

Este proyecto investigativo optó por aplicar un diseño no experimental, es decir se abstuvo de manipular variante alguna, además de ser descriptivo Correlacional. De acuerdo (Valderrama, 2013, p. 70) sostiene que una investigación sujeta a este diseño logra describe una relación entre dos o más variantes dentro de una situación específica, cabe resaltar que es una descripción, más no una variable individual, porque esta sólo se limitará a describir la relación, ya sea puramente correlacional o relacional causal. Esta indagación empleó el esquema descrito a continuación:



En dónde:

M = Trabajadores de juzgado de Chiclayo

O₁ = Empoderamiento digital

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización.

En cuanto a la variante empoderamiento digital se desintegro en tres dimensiones como es: accesibilidad digital, empleabilidad e integración, equidad de medios; lógicamente se desintegro en indicadores y consolidado en las preguntas que permiten elaborar el instrumento de recojo de información.

En relación a la segunda variante sobre desempeño digital se operacionalizó en tres dimensiones las mismas que son Orientación de resultados, Capacidad profesional, Identidad e iniciativa; obviamente siguiendo la secuencia de desintegrar la variable se establecieron indicadores y finalmente los indicadores. Esta variable será evaluada con una escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

El grupo poblacional del presente informe estuvo conformado por 84 trabajadores pertenecientes al juzgado penal de Chiclayo. Es por ello que se toma lo planteado por Gamarra, Berrospi, Pujay y Cuevas (2008), los mismos que sostienen que un grupo poblacional viene a ser aquel en donde se considera el total de personas o componentes pertenecientes a una agrupación, misma cifra que delimitada la persona a cargo del proyecto investigativo, de la misma manera se conoce como universo y es estudiada por medio de una metodología censal, en pocas palabras, se cuenta cada elemento perteneciente a la suma total. (p. 48).

Tabla 1

Población según género.

Género	F	%
Femenino	33	39
Masculino	51	61
Total	84	100

Fuente: Área de personal.

Criterio de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Para el trabajo de investigación se consideró a todos los trabajadores de áreas y los cas., lógicamente son los más involucrados en el tipo de trabajo que se evaluó

Criterios de exclusión.

- Se excluyeron personal jerárquico toda vez que ellos regularmente muy poco contacto tiene con los sistemas de información.

3.3.2. Muestra

En este caso, está constituida por la totalidad del personal establecido en la población.

Tabla 2

Distribución de la muestra según género.

Muestra	F	%
Femenino	33	39
Masculino	51	61
Total	84	100

Fuente: Área de personal

3.3.3. Muestreo

A fin de seleccionar el grupo muestral fue conveniente emplear un muestreo no probabilístico según el criterio de la persona a cargo de la indagación, la cual según (Carrasco, 2009, p. 243) es un muestreo intencionado porque viene a ser seleccionado por el investigador en base a su criterio personal.

3.3.4. Unidad de análisis

En esta oportunidad se consideró a los trabajadores del juzgado penal de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Según las variables fue conveniente emplear la encuesta a modo de técnica, mima que es muy utilizada para el recojo de los datos, la utiliza consiste en obtener datos descriptivos que los participantes proporcionan de acuerdo a la realiza que son objeto de estudio, teniendo en cuenta su experiencia laboral (Pino, 2007).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

A fin de recoger cada dato se utilizaron cuestionarios, esperando medir las variantes empoderamiento digital y desempeño laboral que según Valderrama (2013) consiste en “una relación de preguntas que están estrechamente vinculadas con criterios de objetividad y que buscan recoger un dato de una determinada variable.

En lo que corresponde a la variable empoderamiento digital se diseñó un instrumento como el cuestionario de 19 interrogantes , la misma que de acuerdo a la operacionalización está dividida en tres dimensiones La primera dimensión accesibilidad digital que comprende dos indicadores: conocimientos informáticos, y manejo de información con un total de 7 preguntas; para la dimensión empleabilidad e integración que comprende dos indicadores tales como comunicación en la red e utilidad de los recursos, con un total de 7 preguntas. Además de la última dimensión equidad de medios que presenta un indicador como es oportunidad tecnológica con una totalidad compuesta por 5 interrogantes.

En relación a la variante desempeño laboral, esta que consta de 16 preguntas, además de tener tres dimensiones como son orientación de resultados la misma que se divide en dos indicadores tales como puntualidad y responsabilidad con un total de 4 preguntas; asimismo tenemos la dimensión capacidad profesional que está dividida con dos indicadores como capacitación e dedicación y servicio con un total de 6 preguntas; finalmente tenemos la dimensión identidad e iniciativa con dos indicadores como compromiso y productividad con una totalidad compuesta por 6 interrogantes.

3.4.3. Validez del instrumento

La validez que ha prevalecido es la de contenido, esto se manifiesta en lo posible de medir la coherencia entre los indicadores, dimensiones y las variantes. En este

sentido la validez se presenta como una acción de verificación por parte de los expertos de que se conciba, elabore y aplique un instrumento capaz de mensurar la variante para la que fue diseñado (Carrasco, 2009).

Desde otra perspectiva, se debe considerar de vital importancia el trabajo de los expertos en donde estos podrán corregir debidamente la información contenida, verificar que tan pertinente es esta, si es ambigua, como se ha readaptado, entre otras cualidades necesarias a fin de lograr una mejora considerable (Mendoza, 2013). Una vez culminada esta secuencia, cada observación y sugerencia del grupo experto, permitirá rediseñar los instrumentos, y esto dará paso a comprobar que tan confiables son.

En base al trabajo investigativo y después de la revisión de los expertos los instrumentos presentan una valoración aceptable tal como se muestran en los anexos.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento.

Una vez que cada instrumento ha sido validado según el juicio de expertos se hace indispensable demostrar que son confiables para posteriormente aplicar los instrumentos para ello es fundamental este proceso. Neil Salkind (1997) citado por Carrasco (2009), indica que un instrumento goza de confiabilidad si logra funcionar en cualquier momento que se aplique. Asimismo, se infiere que las pruebas son confiables cuando miden una variante reiteradas veces produciendo el mismo resultado.

Según las cifras obtenidas en la confiabilidad tenemos que la variante empoderamiento digital presenta un 0,783 indicando un grado de confiabilidad fuerte”, de la misma manera la variante desempeño laboral su nivel de confiabilidad fue de 0,791 que significa una confiabilidad fuerte respectivamente.

3.5. Procedimientos

Este acápite es importante porque se describe el proceso del recojo de los datos en el cual previamente se consideró hacer el pedido oficial de la debida autorización a fin de dar paso a la aplicación de cada instrumento, es por ello que la Universidad

facilitó la carta de presentación y adjunto a ello la solicitud por parte del investigador, posteriormente con la autorización de los encargados de la institución se procedió a aplicar cada instrumento. Una vez aplicado cada instrumento de recojo de información se procesó la información teniendo en cuenta los criterios establecido para dicho fin destacando la secuencia en los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información obtenida fue conveniente emplear métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. La primera se utilizó para procesar los datos de diagnóstico de cada variante en cuestión y la estadística inferencial fue utilizada para medir el nivel de significancia y las correlaciones entre planteadas en las hipótesis a través de la correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

En lo que corresponde a la ética del investigador y sobre todo de acuerdo al paradigma de investigación se considera cada principio moral que orienta la propuesta ética en este sentido se respetó a los individuos y su autosuficiencia, beneficio y no repercusión, siendo justos, fieles y brindado un sentido científico ético (Sañudo, 2016). Por lo anterior la persona a cargo de la indagación respetó a cada participante siendo consciente de su valor y sus derechos para decidir ser parte o no del proyecto.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

H₀ : No existe relación significativa entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Tabla 3

Relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral

		Empoderamiento digital	Desempeño laboral
Empoderamiento digital	Correlación de Pearson	1	.554
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,000	,000
	Covarianza	,000	,000
	N	84	84
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.554	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,000	15,238
	Covarianza	,000	,184
	N	84	84

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

La Tabla 3 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,554 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa entre empoderamiento digital y desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Tabla 4

Diagnosticar de empoderamiento digital y desempeño laboral

		Empoderamiento digital		Desempeño laboral	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	84	100,0	20	23,8
	Bueno	0	00,0	64	76,2
Total		84	100,0	84	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores

De acuerdo a la Tabla 4 podemos indicar que según los encuestados tenemos que el 100% considera el empoderamiento digital en los juzgados penales de Chiclayo se encuentra en un nivel de regular esto debido a las múltiples situaciones que no se cumplen para mejorar el nivel del mismo; por otro lado encontramos que en relación a la variable desempeño laboral tenemos un 23,8% de los encuestados indica que es regular, además de un 76,2% sostiene que es bueno.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Tabla 5

Relación entre empoderamiento digital y orientación de resultados.

		Empoderamiento digital	Orientación de resultados
Empoderamiento digital	Correlación de Pearson	1	.548
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos cruzados		,000
	Covarianza		,000
	N		84
Orientación de resultados	Correlación de Pearson	.548	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,000	18,321
	Covarianza	,000	,221
	N	84	84

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

La Tabla 5 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,548 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa entre empoderamiento digital y orientación de resultados, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Conocer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión capacidad profesional en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre empoderamiento digital y capacidad profesional en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre empoderamiento digital y capacidad profesional en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Tabla 6

Relación entre empoderamiento digital y capacidad profesional

		Empoderamiento digital	Capacidad profesional
Empoderamiento digital	Correlación de Pearson	1	.462
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos cruzados		,000
	Covarianza		,000
	N		84
Capacidad profesional	Correlación de Pearson	.462	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,000	17,952
	Covarianza	,000	,216
	N	84	84

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

La Tabla 6 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,462 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa entre empoderamiento digital y capacidad profesional, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Comprobación de Hipótesis

H_i : Existe relación significativa entre empoderamiento digital y dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre empoderamiento digital y dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.

Tabla 7

Relación entre empoderamiento digital e identidad - iniciativa

		Empoderamiento digital	Identidad e iniciativa
Empoderamiento digital	Correlación de Pearson	1	.512
	Sig. (bilateral)		.
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,000	,000
	Covarianza	,000	,000
	N	84	84
Identidad e iniciativa	Correlación de Pearson	1	1
	Sig. (bilateral)	.512	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,000	20,238
	Covarianza	,000	,244
	N	84	84

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores.

La Tabla 7 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,512 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa entre empoderamiento digital y la dimensión identidad e iniciativa por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020, de acuerdo con la búsqueda bibliográfica tenemos que el empoderamiento digital el aporte teórico del Conectivismo que es un modelo teórico del aprendizaje apropiado dentro del ámbito digital, de la autoría de George Siemens planteado por (Mujica, 2015), asimismo se sustentada en la teoría de los dos factores de Herzberg, donde se indican un mejor desenvolvimiento de quienes están trabajando, esto producto de la dedicación de sus trabajadores. De acuerdo a la Tabla 4 podemos indicar que según los encuestados tenemos que el 100% considera el empoderamiento digital es regular, asimismo encontramos que en relación a la variable desempeño laboral tenemos un 23,8% de los encuestados indica que es regular, además de un 76,2% sostiene que es bueno. Estos resultados nos permiten coincidir con Jiménez, Martelo, Chiquillo, Lloreda, Morales (2017), los autores indican que no se presentan acciones con la finalidad de promover el empoderamiento digital, toda vez que la plataforma tecnológica en funcionamiento no logra cumplir de manera satisfactoria las exigencias indicadas a fin de lograr la accesibilidad digital, por su parte, los procesos educativos que necesitan que se fomente y promocióne la integración del centro universitario con otras áreas de suma importancia del medio social colombiano carecen de una debida implementación. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que hay un desnivel en el manejo de recursos tecnológicos y es por ello la falta de empoderamiento por razones que la misma institución no se preocupa en desarrollar y mejorar los recursos que se necesitan en la institución y mucho menos por la capacitación al personal en la institución, esto es un factor determinante por la cual los trabajadores de los juzgados penales no tienen un buen manejo de los recursos tecnológicos.

En relación al Objetivo específico 2 que indica que se debe: Establecer la relación entre la empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020, el empoderamiento se debe sustentarse en la teoría conectivista viene presentando un modelo de Aprendizaje distinguido por reconocer las acciones tecnológicas o de las TICs,

dentro de un entorno social en el que las personas ya no aprenden de modo interno y personal. El modo de trabajo y funcionamiento de los individuos sufre ciertas alteraciones debido a la utilización de herramientas novedosas. (Escoria, 2017) asimismo la dimensión orientación de resultados está directamente relacionado a la evaluación de cada logro del personal, y cada resultado obtenido durante el desarrollo de sus labores. La Tabla 5 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,548 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, con un valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa entre empoderamiento digital y orientación de resultados. Estos resultados nos permiten discrepar con Collas (2019) que sostiene que es posible comprobar que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada. Esto nos permite inferir que no siempre se logra cumplir con las características de las variables, y esto se debe a la falta de empoderamiento, pero muchas veces a la falta de compromiso por parte de la institución que muchas veces no capacita al personal que labora, además de la no implementación de medios para poder cumplir con los requerimientos para mejorar su rendimiento laboral, además, muchas veces los encargados en las instituciones hacen oídos sordos y no implementan de estrategias de comunicación, es por ello que producto de la pandemia se han puesto al descubierto muchas limitaciones.

En relación al Objetivo específico 3: Conocer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión capacidad profesional en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020, en relación al aporte teórico se considera que el empoderamiento digital supone tener unos elementos básicos de capacitación en el manejo de competencias digitales, que beneficien que los sujetos para que sean más eficientemente y más opinantes en relación a la temática tecnológica, que implica el manejo de los recursos tics, esto permite que los trabajadores puedan “buscar, captar, gestionar y tratar la información, presentar y difundir los contenidos en el formato adecuado, y comunicarse y colaborar en la red” (Guitert, 2013, p. 98). De acuerdo a los resultados tenemos que la Tabla 6 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,462 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 y es

menor a 0,05; en consecuencia, si existe relación significativa entre empoderamiento digital y capacidad profesional, esto nos permite coincidir con Guillen (2018) que en su investigación llegó a determinar una correlación positiva media entre la variante Gestión estratégica y el desempeño laboral, con una correlación de Pearson ($r = 0.117$), hecho que generó una probabilidad de significancia experimental de $p = 0,632$ superior al nivel de significancia. En función a estos resultados se puede inferir que para poder desarrollar competencias digitales tenemos que evaluar el desempeño, dentro de este sentido está implicado el hecho de “mejorar y así poder capacitar al personal acerca de cada actividad necesitada de refuerzo (Aamodt, 2010), esto es justamente que falta en la entidad objeto de la investigación tal como lo manifiestan los encuestados, en este sentido tener empoderamiento digital significa “ser digital” como individuo, dominar algunos saberes tecnológicos, de comunicación en la red, de lenguajes multimedia y sobre el modo de gestión de los datos informativos acerca del modo de mayor eficacia al utilizar las TIC y los medios (Sánchez, 2015).

En relación al objetivo específico 4: Establecer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020. En relación al empoderamiento digital las teorías indican que en estos tiempos en los que va a ser crucial integrar dichas competencias para innovar, crear además de transformar en los entornos personales, sociales y profesionales de la sociedad actual (Coll, Zegwaard, 2016). Por otro lado la dimensión identidad e iniciativa está en función a que se manifiesta cuanto una persona logra identificarse con cada valor presentado por el centro empresarial y logra encontrar sentido en sus labores diarias (Dessler, 2011, p.87). Frente a esto La Tabla 7 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,512 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor a 0,05. Estos resultados nos permiten inferir que en muchos casos el empoderamiento también depende de la iniciativa de cada uno de los trabajadores, debido a que existen casos que muchas veces en la institución incentiva la capacitación pero son los individuos que se muestran indiferentes a tales situaciones de superación por ende la superación y la actualización quedan de lado. Asimismo es de vital importancia la identidad con el

trabajo, ello facilitará el compromiso y dedicación frente a las acciones encomendadas al servicio de la sociedad.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020. La teoría indica que el empoderamiento digital es como una secuencia multidimensional de tipo social en la cual el liderazgo, las practicas comunicativas y agrupaciones auto dirigidas llegan a reemplazar el orden piramidal mecanicista por un orden más horizontal (Jiménez, Martelo y Jaimes, 2017), por consiguiente la variable desempeño laboral teóricamente se sustenta en el aporte de Chiavenato (2013) sostiene que el desempeño laboral “viene a ser el conjunto de comportamientos o conductas reales de los trabajadores mientras desarrollan de manera competente las tareas o exigencias de carácter inherente en sus puestos laborales” en este sentido la Tabla 3 muestra que el valor de correlación de Pearson es ,554 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, asimismo en relación al valor de significación (sig.) es 0,00 en este sentido si existe relación significativa entre empoderamiento digital. Estos resultados nos permiten coincidir con lo planteado por Collas (2019) que en su investigación determino que se obtuvo una relación positiva y moderada según Rho de Spearman =.682, además de Guillen (2018) que determino una correlación positiva media entre la variante Gestión estratégica y el desempeño laboral, con una correlación de Pearson ($r = 0.117$) de acuerdo a estos aportes y resultados del presente trabajo de investigación se puede afirmar que la asociación entre una y otra variable está motivada por el comportamiento de los seres humanos como factor primordial en ser generadores de cambio.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al diagnóstico tenemos que el 100% considera el empoderamiento digital en los juzgados penales de Chiclayo se encuentra en un nivel de regular; asimismo el desempeño laboral un 23,8% de los encuestados indica que es regular, además de un 76,2% sostiene que es bueno.
2. La dimensión empoderamiento digital y orientación de resultados muestran un valor de correlación de Pearson es ,548 lo que significa que se da una correlación positiva moderada, además de que si existe relación significativa entre ambas.
3. En relación a la variable empoderamiento digital y la dimensión capacidad profesional tiene un valor de correlación de Pearson es ,462 lo que significa que se da una correlación positiva moderada y presenta una relación significativa.
4. En función a la variable empoderamiento digital y la dimensión identidad e iniciativa se tiene un valor de correlación de Pearson es ,512 lo que significa que se da una correlación positiva moderada,
5. Si existe relación significativa entre empoderamiento digital y desempeño laboral, con un valor de correlación de Pearson es ,554 lo que significa que se da una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados se hace necesario plantear algunas recomendaciones para poder mejorar las variables en estudio:

Al gobierno regional de Lambayeque desarrollar programas de inserción digital a los servidores públicos de las entidades estatales toda vez que a situación de la pandemia no habido tiempo para la preparación en el trabajo remoto.

A la jefatura de los juzgados penales promover el empoderamiento digital, toda vez que de acuerdo a los resultados se presentan muchas limitaciones en el manejo y conocimiento de los recursos tecnológicos.

A los trabajadores poner de manifiesto su capacidad profesional para utilizar recursos Tics que les permita agilizar los procesos en la entidad judicial.

A los jefes de área planificar jornadas de reflexión y fortalecimiento de capacidades en el trabajo administrativo y manejo de recurso web para agilizar la gestión pública en tiempos del Covid 19.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F.
- Aguaded, I. (2019). *Competencia digital docente Perspectivas y prospectivas para una nueva escuela*. Recuperado de: <https://www.revistacomunicar.com/pdf/comunicar61.pdf>
- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping digital competence: towards a conceptual understanding*. Sevilla: Joint Research Centre (JRC) & Institute for Prospective Technological Studies (IPTS). Recuperado de: http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC67075_TN.pdf.
- Andina (09 de junio del 2020). *La transformación digital debe brindar más bienestar a todos los peruanos*. Agencia peruana de noticias. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-la-transformacion-digital-debe-brindar-mas-bienestar-a-todos-los-peruanos-800985.aspx>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Asociación Mira España (2020). *Tercer pilar estratégico: Transformación y empoderamiento digital tras el impacto social del COVID-19*. Recuperado de: <https://amigosmira.es/tercer-pilar-estrategico-transformacion-y-empoderamiento-digital-tras-el-impacto-social-del-covid-19/>
- Berrío-Zapata, C. y H. Rojas, (2014). *La brecha digital universitaria: La apropiación de las TIC en estudiantes de educación superior en Bogotá (Colombia)*, *Revista Comunicar: 43(22)*, 133-142. Recuperado de: file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-LaBrechaDigitalUniversitaria-4738231_1.pdf
- Bustos, A.; Coll, C. (2015). *Los entornos virtuales como espacios de enseñanza y aprendizaje. Una perspectiva psicoeducativa para su caracterización y*

análisis, Rev. Mexicana de Invest. en Educación: 15(44), 163-184.
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14012513009.pdf>

Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La Metodología del cómo formularlos.* México.

Calderón, M. J.; Acuña, J. (2017). *Conectividad rural y cambio social: los Infocentros Comunitarios en el Ecuador. Revista Publicando, 4 (11-1), 190-207.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/468070>

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica.* Lima, Perú: San Marcos.

Carruyo, N.; Ureña, Y.; Quiñones, E. (2017). *Digital empowerment: integration university, business and public policy for endogenous development.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78250100002.pdf>

Coll, R., Zegwaard, K. (2016). *Perceptions of desirable graduate competencies for science and technology new Graduates, Research in Science & Technological Education: 24 (1), 29-58.* Recuperado de: www.revistaorbis.org.ve

Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, 2018.* (Tesis de maestría, UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA). Recuperado de: http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1997). *Administración de Recursos Humanos.* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2013). *Gestión del Talento Humano.* México: McGraw-Hill Companies, Inc.

Dessler, G, (2011). *Administración de personal*, 8va Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México.

Diario Toledo (10 de junio 2020). Regresa la Escuela Toledana de Igualdad con el taller 'Empoderamiento Digital: ¿Cómo usar la firma electrónica?' Toledo. Recuperado de: <https://toledodiario.es/regresa-la-escuela-toledana-de-igualdad-con-el-taller-empoderamiento-digital-como-usar-la-firma-electronica/>

Escoria, E. (2017). *La teoría del conectivismo*. Recuperado de: <http://eeeescorciap.blogspot.com/>

Fogaca, N; Barvosa, M.; Campos, M; Pereira, L. y Coelho, F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 99 – 120. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>

Fuente-Cobo, C. (2017). *Vulnerable publics and digital empowerment: The challenge of an e-inclusive society*, v. 26, n. 1, pp. 5-12. Recuperado de: <https://doi.org/10.3145/epi.2017.ene.01>

Gabini, S.; Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/15714-Texto%20del%20art%C3%ADculo-43082-2-10-20181127.pdf>

Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.

García, E. (2017). *Empoderamiento Digital*. Recuperado de: <https://www.revistatransformaciondigital.com/2018/02/18/empoderamiento-digital/>

- Guillen, C (2018). *Relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Cajamarca, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Chiclayo.
- Guitert M. (2013), *Tiempo de empoderamiento digital. Línea digital El País*. Blogs Social. Recuperado de: <http://goo.gl/Z8pQ5V>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C.(2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Jiménez, I.; Martelo. R.; Chiquillo, J.; Lloreda, D.; Morales, M. (2017). *Estrategias para el empoderamiento digital y la integración de universidades con sectores clave para la sociedad colombiana*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69551301011.pdf>
- Jiménez; I.; Martelo, R.; Jaimes; J. (2017). *Dimensiones del Empoderamiento Digital y Currículo para el Sector Universitario*. Recuperado de: doi: 10.4067/S0718-50062017000400006
- Jiménez; I.; Martelo, R.; Jaimes; J. (2017). *Escuela de Gobierno basada en TIC: Determinante para la Accesibilidad e Integralidad del Empoderamiento Digital*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v28n5/art10.pdf>
- Lieda, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo: Venezuela. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4337/3/yrojas.pdf>
- Machuca, A. (2009). *Las organizaciones del siglo XXI*. Universidad de Piura. Editorial San Marcos.

- Mäkinen, M. (2016). *Digital empowerment as a process for enhancing citizens' participation. E-learning and Digital Media*, 3(3), 381-395. Recuperado de: <https://doi.org/10.2304/elea.2006.3.3.381>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Dirección de proyectos de investigación*, 17(4), 42 – 52. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Martínez, S.; Caridad, M. (2019). *El empoderamiento digital en Ecuador a través de sus infocentros*. Recuperado de: <https://doi.org/10.3989/redc.2019.3.1616>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montes, E. (2020). *Tercer pilar estratégico: Transformación y empoderamiento digital tras el impacto social del COVID-19*. Recuperado de: <https://amigosmira.es/tercer-pilar-estrategico-transformacion-y-empoderamiento-digital-tras-el-impacto-social-del-covid-19/>
- Mossberger, K., Tolbert, C. J. y Stansbury, M. (2016). *Virtual Inequality: Beyond the Digital Divide. Washington, DC. Revista electrónica Georgetown University Press. ISBN: 9780878409990 (0878409998)*. Recuperado de: <https://goo.gl/pnVf7V>
- Mujica, J. (2015). *El conectivismo como teoría de aprendizaje emergente*. Recuperado de: <http://smediaresources.blogspot.com/2011/12/el-conectivismo-como-teoria-de.html>
- Papert, S. (2016). *La máquina de los niños. Replantearse la educación en la era de los ordenadores*. Recuperado de: <http://itinerantes.com.ar/bibliografia/papert-lamquinadelosnios.pdf>

- Reyes, D. (2016). *Empoderamiento docente y Socioepistemología: Un estudio sobre la transformación educativa en Matemáticas*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/326941220_Empoderamiento_docente_y_Socioepistemologia_Un_estudio_sobre_la_transformacion_educativa_en_Matematicas
- Sánchez S. (2015). *La Integración Digital en el contexto de la Integración Regional: consideraciones y propuestas*. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA)
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Sanín, J., y Salanova, M., (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-23. Recuperado de: [file:///C:/Users/Computer/Downloads/2117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31632-1-10-20140415%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/2117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31632-1-10-20140415%20(1).pdf)
- Santa Cruz, F. (2016). *Empoderamiento y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/658-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2170-8-10-20171116.pdf>
- Sañudo, I. (2016). *La ética en la investigación educativa*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- Silva, J.; Usart, M.; Lazaro, J. (2019). *Competencia digital docente en estudiantes de último año de Pedagogía de Chile y Uruguay*. Recuperado de: file:///C:/Users/Computer/Downloads/10.3916_C61-2019-03.pdf
- Tabandeh, S., Marzeyeh, L., (2016). *Usefulness of 360 degree evaluation in evaluating nursing students in Iran*. *Korean J Med Educ*. 28(2): 195-200. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2016.22>

- Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Venkatesh, V., Sykes, T. (2013) *Digital Divide Initiative Success in Developing Countries: A Longitudinal Field Study in a Village in India*, *Information Systems Research*: 24(2): 239-260
- Vilchez, J. (2017). *Empoderamiento digital y desarrollo de competencias matemáticas en la formación del docente de matemática*. *MLS-Educational Research*, 3(1), 59-78. Recuperado de: [Doi:https://doi.org/10.29314/mlser.v3i1.130](https://doi.org/10.29314/mlser.v3i1.130)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 Empoderamiento digital	Como un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal. (Jiménez; Martelo, Jaimes; 2017)	Es un proceso por el cual de demuestra la accesibilidad, empleabilidad y equidad de los medios de información a través de los recursos tecnológicos.	Accesibilidad digital	Conocimientos informáticos	Escala ordinal.
				Manejo de información	
			Empleabilidad e integración	Comunicación en la red	
	Utilidad de recursos				
	Oportunidad tecnológica				
Variable 2 desempeño laboral	El desempeño laboral es la conducta real del trabajador para desarrollar sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer (Chiavenato, 1997)	El desempeño laboral implica que el trabajador debe estar su labor orientada a los resultados, desarrollando capacidad profesional en cada una de sus actividades y/o funciones demostrando Identidad e iniciativa dentro de la institución.	Orientación de resultados	Puntualidad	Escala ordinal.
				Responsabilidad	
			Capacidad profesional	Capacitación	
				Dedicación y servicio	
			Identidad e iniciativa	Compromiso	
				Productividad	

Fuente: Elaboración propia del investigador.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO DIGITAL



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de empoderamiento digital, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

N°	DIMENSIÓN: ACCESIBILIDAD DIGITAL	5	4	3	2	1
01	Conoce los navegadores para su trabajo remoto					
02	La entidad pública se preocupa por su formación en el uso de las TIC para garantizar los servicios públicos.					
03	El uso de una red pública permite el desarrollo de las competencias personales de los magistrados.					
04	La formación en gobierno electrónico eleva la calidad de los funcionarios en su gestión.					
05	Se desarrollan estrategias para la formación de funcionarios públicos que garanticen la eficiencia y la eficacia en su gestión.					
06	Selecciona y discrimina la información en Internet					
07	Maneja diferentes plataformas para acercarse a los ciudadanos.					
DIMENSIÓN: EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN						
08	Busca nuevas metodologías, estrategias y técnicas para implementar políticas públicas a través de las TIC.					
09	Identifica la comunicación sincrónica y la asincrónica.					
10	Planifica la información a través del manejo de las TIC.					
11	Proyecta videos para realizar presentaciones en su sitio de trabajo.					
12	Resuelve dilemas éticos con el uso de las TIC.					
13	Conoce y utiliza los aspectos legales para el uso de las TIC.					
14	Utiliza las redes sociales para comunicarse con los demás juzgados					
DIMENSIÓN: EQUIDAD DE MEDIOS						
15	El uso de los recurso tecnológicos está al alcance de todos					
16	Los medios tecnológicos genera oportunidad de crecimiento profesional					
17	Se generan programas para que los futuros profesionales de cualquier área del conocimiento jurídico					
18	Se busca eliminar las brechas digitales existentes dentro del juzgado.					
19	Se capacita al futuro profesional de competencias digitales para facilitar la gestión de trabajo.					

FICHA TÉCNICA SOBRE EMPODERAMIENTO DIGITAL

1. Nombre: Escala para medir el nivel de empoderamiento digital
2. Autor: Edwin Leonid Ibañez Farfán
3. Fecha: 2020
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de empoderamiento digital en sus dimensiones: Accesibilidad, empleabilidad e integración, equidad de medios en los juzgados penales de Chiclayo.
5. Aplicación: Trabajadores de los juzgados penales de Chiclayo.
6. Administración: Individual
7. Duración: 25 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 19
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Evaluación

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa							
	Accesibilidad		Empleabilidad		Equidad		Empoderamiento digital	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo (1)	1	11	1	11	1	8	1	32
Regular (2)	12	23	12	23	9	16	33	64
Bueno (3)	24	35	24	35	17	25	65	95

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de desempeño laboral, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

N°	DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	5	4	3	2	1
01	El personal administrativo es puntual al ingresar a las plataformas digitales					
02	Los jefes de área cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.					
03	Los trabajadores cumplen con sus actividades de manera eficiente.					
04	Los trabajadores son responsables en los bienes de la institución.					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD PROFESIONAL						
05	El personal de la entidad se capacita para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.					
06	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.					
07	Su institución capacita a sus trabajadores por áreas específicas.					
08	Se percibe en los trabajadores una vocación intrínseca de servicio.					
09	Los trabajadores realizan innovaciones en sus puestos de trabajo.					
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre trabajadores y superiores en el juzgado.					
DIMENSIÓN: IDENTIDAD E INICIATIVA						
11	Los trabajadores asumen retos dentro de la institución.					
12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.					
13	El esfuerzo que realizan los trabajadores es reconocido por sus superiores.					
14	Se cumplen con las metas establecidas por la institución judicial.					
15	Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios en institución judicial.					
16	La institución judicial incentiva la producción de sus trabajadores.					

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

11. Nombre: Escala para medir el nivel de desempeño laboral
12. Autor: Edwin Leonid Ibañez Farfán
13. Fecha: 2020
14. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones: orientación de resultados, capacidad profesional, identidad e iniciativa en los juzgados penales de Chiclayo.
15. Aplicación: Trabajadores de los juzgados penales de Chiclayo.
16. Administración: Individual
17. Duración: 25 minutos
18. Tipo de Ítems: Enunciados
19. N° de Ítems: 16
20. Distribución: Dimensiones e indicadores

Evaluación

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa							
	Orientación de resultados		Capacidad profesional		Identidad e iniciativa		Desempeño laboral	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo (1)	1	6	1	10	1	10	1	26
Regular (2)	7	13	11	20	11	20	27	53
Bueno (3)	14	20	21	30	21	30	54	80

Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumento de recolección de datos

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Marivel Correa Rojas
 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en gestión de la educación
 1.3. Institución donde trabaja : Institución educativa Almirante Miguel Grau
 1.4. Experiencia laboral (años) : 17 años
 1.5. Título de la tesis : Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Edwin Leonid Ibañez Farfán
 1.7. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																		X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																			360	285	200

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

845

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020


 DNI: 40387863

FIRMA DEL EXPERTO
INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS
DE RECOLECCIÓN DE DATOS

V. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto : Edilberto Calle Peña
 1.9. Grado académico que ostenta : Doctor en administración de la educación
 1.10. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo.
 1.11. Experiencia laboral (años) : 11 años
 1.12. Título de la tesis : Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo
 1.13. Nombre del autor de la tesis : Edwin Leonid Ibañez Farfán
 1.14. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

VI. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																				95	90

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

VIII. PROMEDIO DE VALOR 995

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio

del 2020


 Dr. Edilberto Calle Peña
 DOCENTE UNIVERSITARIO


FIRMA DEL EXPERTO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

IX. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.15. Apellidos y nombres del experto : Brenda Verona la Rosa
- 1.16. Grado académico que ostenta : Maestría en gestión educativa
- 1.17. Institución donde trabaja : Institución educativa Almirante Miguel Grau
- 1.18. Experiencia laboral (años) :16 años
- 1.19. Título de la tesis : Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo
- 1.20. Nombre del autor de la tesis : Edwin Leonid Ibañez Farfán
- 1.21. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

X. ASPECTOS A VALIDAR:

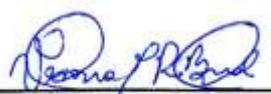
CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					X
TOTAL																					475	400

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 875

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020



 DNI: 42109197

FIRMA DEL EXPERTO

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	16

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
VAR00001	47,4167	73,732	,339	,917
VAR00002	46,7917	70,607	,666	,784
VAR00003	46,4167	70,688	,651	,975
VAR00004	47,0833	66,949	,708	,762
VAR00005	46,9583	71,172	,679	,784
VAR00006	46,2500	76,283	,441	,812
VAR00007	46,6250	77,114	,515	,869
VAR00008	46,9167	67,471	,658	,834
VAR00009	46,9167	66,949	,751	,730
VAR00010	46,9167	69,906	,760	,761
VAR00011	46,7083	65,520	,802	,768
VAR00012	46,9167	69,906	,760	,741
VAR00013	46,8583	71,173	,699	,769
VAR00014	46,3167	72,948	,479	,833
VAR00015	46,5500	76,273	,431	,862
VAR00016	46,7250	77,114	,215	,878

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE:
EMPODERAMIENTO DIGITAL**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	19

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
VAR00001	46,4167	74,732	,439	,707
VAR00002	45,7917	72,607	,676	,794
VAR00003	47,9583	76,911	,341	,804
VAR00004	46,4167	70,688	,651	,895
VAR00005	47,0833	66,949	,708	,892
VAR00006	46,9583	71,172	,679	,794
VAR00007	46,8750	68,897	,592	,797
VAR00008	46,4167	72,949	,489	,700
VAR00009	46,2500	76,283	,441	,702
VAR00010	46,6250	77,114	,515	,709
VAR00011	46,9167	67,471	,658	,794
VAR00012	46,9167	69,906	,760	,791
VAR00013	46,7083	65,520	,802	,788
VAR00014	46,9167	69,906	,760	,791
VAR00015	46,8583	71,173	,699	,699
VAR00016	46,7750	68,597	,582	,895
VAR00017	46,3167	72,948	,479	,803
VAR00018	46,7500	75,293	,571	,806
VAR00019	45,8250	76,114	,615	,878

Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona el empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Diagnosticar el nivel de empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020; 2). Establecer la relación entre la empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados, 3). Conocer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión capacidad profesional, 4). Establecer la relación entre empoderamiento digital y la dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación significativa entre empoderamiento digital y la dimensión orientación de resultados en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre empoderamiento digital y capacidad profesional en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre empoderamiento digital y dimensión identidad e iniciativa en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Empoderamiento digital</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Accesibilidad digital ❖ Empleabilidad e integración ❖ Equidad de medios <p>Variable 2</p> <p>Desempeño digital</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Orientación de resultados ❖ Capacidad profesional ❖ Identidad e iniciativa 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Investigación correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño no experimental, descriptivo correlacional – transversal –</p> <p>Muestra de estudio</p> <p>84 trabajadores</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico intencional</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario validado</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Estadística descriptiva (Tablas de frecuencia), inferencial: (Rho de Spearman)</p>

Anexo 5: Resultados

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: EMPODERAMIENTO DIGITAL																								
	D1: ACCESIBILIDAD DIGITAL								D2: EMPLEABILIDAD E INTEGRACIÓN							D3: EQUIDAD DE MEDIOS						TV		
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	TD	16	17	18	19	20		TD	
1	3	2	3	3	3	2	2	18	3	3	3	2	3	4	3	21	2	3	3	3	3	14	53	
2	3	3	2	4	3	2	2	19	3	2	3	2	3	4	3	20	3	4	3	3	3	4	17	56
3	3	3	3	4	3	2	2	20	3	3	3	2	3	3	3	20	3	4	3	2	4	16	56	
4	3	3	3	4	3	2	2	20	3	3	3	2	3	3	3	20	3	4	4	2	4	17	57	
5	3	3	3	4	3	2	2	20	3	3	3	2	3	4	3	21	3	4	4	3	4	18	59	
6	2	2	3	4	3	2	2	18	3	3	4	1	3	5	4	23	3	4	4	4	4	19	60	
7	2	2	3	4	3	3	2	19	3	3	4	1	2	5	4	22	3	3	3	5	4	18	59	
8	2	2	3	4	3	3	2	19	3	3	4	1	2	5	4	22	3	3	3	5	4	18	59	
9	2	2	3	4	3	3	3	20	3	3	4	1	2	5	4	22	3	3	3	3	3	15	57	
10	2	2	2	4	3	2	3	18	3	2	4	1	2	5	4	21	3	3	3	3	3	15	54	
11	2	2	2	3	3	2	3	17	3	2	4	1	2	5	4	21	3	3	4	3	3	16	54	
12	2	2	2	3	3	3	3	18	3	2	4	1	3	5	4	22	3	3	3	2	3	14	54	
13	2	2	2	3	4	3	3	19	3	2	3	1	3	5	4	21	2	3	3	2	3	13	53	
14	3	2	2	3	4	2	3	19	3	2	3	1	3	4	4	20	2	4	3	2	3	14	53	
15	3	2	3	3	4	2	3	20	3	2	3	1	3	3	4	19	2	4	4	3	3	16	55	
16	3	2	3	3	4	2	1	18	3	3	3	1	3	4	4	21	2	4	4	3	3	16	55	
17	3	2	3	3	4	2	1	18	3	3	3	2	2	4	4	20	3	4	4	3	3	17	55	
18	3	2	3	3	3	2	1	17	2	3	3	2	2	4	3	19	3	4	4	3	3	17	53	
19	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	4	2	2	4	3	20	3	4	3	3	3	16	55	
20	3	2	3	3	3	3	2	19	2	3	4	2	2	4	3	20	3	4	3	3	3	16	55	
21	3	3	2	3	4	3	2	20	3	3	4	2	2	5	3	22	3	3	3	3	3	15	57	
22	3	3	2	3	4	3	2	20	3	3	4	2	2	3	5	3	23	3	3	3	2	14	57	
23	3	3	2	3	4	3	3	21	3	3	4	2	3	5	3	23	3	3	3	2	4	15	59	
24	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	4	2	4	4	3	23	3	3	4	3	4	17	60	
25	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	3	2	4	4	3	21	3	3	4	3	4	17	58	
26	3	3	2	3	3	2	3	19	3	2	3	1	4	4	4	21	3	3	4	2	4	16	56	
27	3	3	3	3	4	3	2	21	3	2	3	3	4	4	4	23	3	4	4	2	4	17	61	
28	3	3	3	3	4	2	2	20	3	2	3	2	4	4	4	22	2	4	3	3	4	16	58	
29	3	3	3	3	4	2	2	20	4	2	3	2	4	4	4	23	2	3	3	3	4	15	58	
30	2	3	3	3	4	2	2	19	4	2	3	2	4	4	4	23	2	3	3	3	4	15	57	
31	2	3	3	4	4	2	1	19	4	2	4	2	4	4	4	24	2	3	3	3	4	15	58	
32	3	3	2	4	4	2	1	19	4	4	4	2	4	4	4	26	2	3	3	3	4	15	60	
33	3	3	2	4	4	2	1	19	3	3	2	2	4	4	4	22	2	3	4	2	4	15	56	
34	3	3	2	4	4	3	2	21	3	3	2	2	3	4	4	21	2	3	4	5	4	18	60	
35	3	3	2	4	4	3	2	21	3	4	2	1	3	4	4	21	3	4	4	4	4	19	61	
36	4	2	2	4	4	3	2	21	3	3	2	1	3	4	4	20	3	4	4	4	4	19	60	
37	4	2	2	4	4	3	2	21	3	4	2	1	3	5	4	22	3	4	3	4	4	18	61	
38	4	2	3	3	4	3	3	22	3	3	3	1	3	5	4	22	3	4	3	3	3	16	60	
39	4	2	3	3	3	3	3	21	3	4	3	1	3	5	4	23	3	4	3	3	3	16	60	
40	4	2	3	3	3	2	3	20	3	4	3	1	3	4	4	22	3	4	3	3	3	16	58	
41	4	2	3	3	3	2	3	20	3	3	3	1	3	5	3	21	3	3	3	3	3	15	56	
42	4	2	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	4	3	21	3	3	4	3	3	16	57	
43	4	2	3	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	4	3	21	2	3	4	3	3	15	56	
44	3	2	3	3	3	2	2	18	3	3	3	2	3	4	3	21	2	4	4	3	3	16	55	
45	4	2	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	3	4	3	21	2	3	3	3	3	14	54	
46	3	2	3	3	4	3	2	20	2	3	3	2	3	4	5	22	2	3	3	3	3	14	56	
47	3	2	3	3	4	3	2	20	2	3	3	2	3	4	4	21	2	4	3	3	3	15	56	
48	3	2	2	3	4	3	2	19	2	3	3	2	3	5	4	22	2	3	4	2	3	14	55	
49	3	2	2	3	4	3	2	19	3	3	2	2	4	5	4	23	2	4	4	2	3	15	57	
50	3	2	2	3	4	2	2	18	3	3	2	2	4	5	4	23	2	3	4	2	3	14	55	
51	3	2	2	3	4	2	2	18	3	3	2	2	4	5	4	23	3	3	4	2	3	15	56	
52	3	3	2	3	4	2	2	19	3	3	2	3	4	5	4	24	3	3	3	3	4	16	59	
53	3	3	2	3	4	1	3	19	3	4	2	1	4	4	4	22	3	3	3	3	4	16	57	
54	4	3	2	3	4	1	2	19	3	2	2	2	4	4	4	21	3	3	3	3	4	16	56	
55	4	3	2	3	4	1	2	19	3	4	2	2	4	4	4	23	3	3	3	3	4	16	58	
56	3	3	2	3	3	1	2	17	3	3	2	2	4	4	4	22	3	3	4	4	4	18	57	
57	3	3	2	3	3	1	1	16	3	3	2	2	4	5	3	22	3	3	4	4	3	17	55	
58	3	3	3	4	3	1	1	18	3	3	2	2	3	4	3	20	3	3	4	4	3	17	55	
59	4	2	3	4	3	1	1	18	3	3	2	1	3	4	3	19	3	3	4	4	3	17	54	
60	4	2	2	4	4	1	1	18	3	3	3	1	3	4	3	20	3	3	5	4	3	18	56	
61	4	2	3	4	4	1	1	19	3	3	3	1	3	4	3	20	3	3	5	4	3	18	57	
62	4	2	3	4	3	2	1	19	3	3	3	1	3	5	3	21	3	4	5	4	3	19	59	
63	4	2	3	4	3	2	2	20	3	3	3	3	3	4	3	22	3	4	4	4	3	18	60	
64	4	2	3	4	3	2	2	20	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	4	3	4	17	60	
65	4	2	3	4	3	2	2	20	4	3	3	3	3	4	4	24	2	3	4	3	4	16	60	
66	4	2	3	4	4	2	2	21	4	3	3	2	2	5	4	23	2	3	4	3	4	16	60	
67	4	2	3	4	4	2	2	21	4	3	3	2	2	5	4	23	2	3	3	3	4	15	59	
68	4	2	3	4	3	2	2	20	4	2	2	2	2	5	4	21	2	3	3	4	3	15	56	
69	3	2	3	4	3	2	2	19	4	2	2	2	2	4	3	19	2	3	3	3	3	14	52	
70	3	2	3	3	3	1	2	17	4	3	2	2	2	4	3	20	2	3	3	4	3	15	52	
71	3	2	3	3	3	1	2	17	4	4	2	2	2	5	3	22	2	4	3	4	4	17	56	
72	3	2	3	3	3	1	1	16	4	3	2	2	2	5	3	21	2	4	4	4	4	18	55	
73	3	2	3	3	3	2	1	17	4	3	2	2	3	4	3	21	2	4	4	4	4	18	56	
74	3	2	3	3	3	1	1	16	4	3	3	2	3	4	4	23	2	4	4	4	4	18	57	
75	3	2	3	3	3	1	3	18	4	3	3	2	3	4	4	23	2	4	4	4	4	18	59	
76	3	2	3	3	3	1	2	17	4	3	3	2	3	4	4	23	2	4	3	3	4	16	56	
77	3	3	4	3	3	1	2	19	4	3	4	2	3	3	4	23	2	4	3	3	4	16	58	
78	3	3	3	4	3	1	2	19	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	3	4	17	60	
79	3																							

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																				
	D1: ORIENTACIÓN -RESULTADO					D2: CAPACIDAD PROFESIONAL						D3: IDENTIDAD E INICIATIVA						TV		
	1	2	3	4	TD	5	6	7	8	9	10	TD	11	12	13	14	15		16	TD
1	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	4	18	3	4	3	3	3	2	18	48
2	3	4	4	3	14	3	3	4	3	3	4	20	2	4	3	4	4	3	20	54
3	3	4	4	3	14	3	3	4	3	3	4	20	2	4	3	4	4	3	20	54
4	3	4	3	3	13	3	2	4	3	3	4	19	2	4	3	4	4	3	20	52
5	3	4	3	3	13	3	4	4	3	3	4	21	2	4	3	4	4	4	21	55
6	3	4	3	3	13	3	4	4	3	4	4	22	3	4	3	4	4	2	20	55
7	3	3	3	3	12	3	4	4	3	4	5	23	3	4	3	4	3	2	19	54
8	2	3	3	3	11	3	4	4	3	4	4	22	3	4	3	3	3	2	18	51
9	2	3	3	3	11	2	4	4	4	4	4	22	3	4	3	3	3	2	18	51
10	2	3	3	3	11	2	4	5	4	4	4	23	3	4	3	3	3	2	18	52
11	2	4	3	3	12	2	4	5	4	4	4	23	3	4	3	3	3	2	18	53
12	3	4	3	3	13	2	4	5	4	4	4	23	2	4	3	3	4	2	18	54
13	3	4	3	3	13	2	4	5	4	4	5	24	2	4	3	3	4	2	18	55
14	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	5	23	2	5	4	3	4	2	20	55
15	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	5	23	3	5	4	3	4	2	21	56
16	3	3	3	3	12	2	4	4	4	3	5	22	3	4	4	3	3	2	19	53
17	3	4	3	3	13	2	4	4	4	3	5	22	3	4	4	4	3	2	20	55
18	3	3	3	3	12	2	4	4	4	3	5	22	4	4	4	4	3	2	21	55
19	3	4	3	3	13	2	4	4	3	3	5	21	4	4	4	4	3	2	21	55
20	3	4	3	3	13	2	4	4	3	3	5	21	4	4	4	4	3	2	22	56
21	3	4	3	3	13	2	4	4	3	3	5	21	4	4	4	4	3	3	22	56
22	4	4	3	3	14	2	4	3	3	3	4	19	4	5	4	4	4	3	24	57
23	4	4	3	3	14	3	4	3	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	58
24	4	4	3	3	14	3	4	3	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	58
25	3	4	3	3	13	3	4	3	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	57
26	3	5	3	2	13	3	4	3	3	3	4	20	4	5	4	4	4	3	24	57
27	3	5	2	2	12	3	4	3	3	3	5	21	4	5	3	3	4	3	22	55
28	3	5	2	2	12	3	4	3	3	3	5	21	4	5	3	3	4	3	22	55
29	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	5	21	4	5	3	3	4	2	21	53
30	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	5	21	4	5	3	3	4	2	21	53
31	3	3	2	3	11	2	4	3	3	4	5	21	4	5	3	3	4	2	21	53
32	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	5	21	3	5	3	3	3	3	20	53
33	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	5	21	3	5	3	4	3	3	21	54
34	2	3	3	4	12	2	3	4	4	4	5	22	3	5	3	4	3	2	20	54
35	2	3	3	4	12	2	3	4	4	4	4	21	3	5	4	4	3	2	21	54
36	2	3	3	4	12	2	3	4	4	4	4	21	3	5	4	4	3	2	21	54
37	2	3	3	4	12	2	3	4	4	4	4	21	4	5	4	4	3	3	23	56
38	3	3	3	4	13	2	3	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	3	22	56
39	3	3	3	4	13	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	4	4	3	23	57
40	3	3	3	4	13	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	4	4	3	23	56
41	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	3	4	2	21	58
42	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	3	4	2	21	57
43	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	3	4	2	21	57
44	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	3	4	2	21	57
45	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	3	4	2	20	57
46	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	4	21	4	5	3	4	3	2	21	58
47	4	3	4	4	15	3	4	3	4	3	4	21	4	5	3	4	3	2	21	57
48	4	3	4	4	15	2	4	3	5	4	4	22	4	5	3	4	3	2	21	58
49	4	3	4	4	15	2	4	3	5	4	4	22	4	5	3	4	3	2	21	58
50	4	3	4	4	15	2	4	3	5	4	4	22	4	5	3	4	3	2	21	58
51	4	4	4	4	16	2	4	3	5	4	4	22	3	5	2	4	3	3	20	58
52	4	4	4	4	16	2	3	3	5	4	4	21	3	5	2	3	3	3	19	56
53	4	4	4	4	16	3	3	3	5	4	5	23	3	5	2	3	4	3	20	59
54	4	4	4	3	15	3	3	3	5	3	5	22	3	4	2	3	4	3	19	56
55	3	4	4	3	14	3	3	3	5	3	5	22	3	4	3	3	4	3	20	56
56	3	4	4	3	14	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	3	4	3	20	54
57	3	4	4	3	14	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	4	4	2	20	54
58	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	4	4	2	20	53
59	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	4	4	2	21	54
60	3	3	4	3	13	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	3	3	2	19	53
61	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	3	3	3	21	56
62	3	3	4	3	13	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	3	3	22	56
63	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	3	22	4	5	4	4	3	3	23	60
64	4	4	4	3	15	2	4	4	4	4	3	21	4	5	4	4	3	3	23	59
65	4	4	3	3	14	2	4	4	5	4	3	22	4	5	3	4	4	3	23	59
66	4	4	3	3	14	2	4	4	5	4	3	22	4	5	3	4	4	3	23	59
67	4	4	3	3	14	2	4	4	5	4	3	22	4	5	3	3	4	3	22	58
68	4	3	3	3	13	2	4	4	5	4	3	22	4	4	4	3	4	3	22	57
69	4	3	3	3	13	2	4	4	5	4	3	22	4	4	4	3	4	3	22	57
70	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	3	19	4	4	4	3	4	3	22	53
71	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23	55
72	3	3	3	3	12	3	4	4	3	3	3	20	3	5	3	4	3	3	21	53
73	3	3	4	3	13	3	4	4	3	3	3	20	3	5	3	4	3	2	20	53
74	3	3	4	3	13	3	4	4	3	3	4	21	3	5	3	4	3	2	20	54
75	3	3	4	2	12	3	4	3	3	3	4	20	3	5	3	4	3	2	20	52
76	3	4	4	2	13	3	4	3	3	4	4	21	3	5	3	4	3	2	20	54
77	3	4	3	2	12	3	5	3	3	4	4	22	3	4	4	3	3	2	19	53
78	3	4	3	2	12	3	5	3	3	4	4	22	3	4	4	3	4	2	20	54
79	3	4	3	2	12	3	5	3	3	4	3	21	3	4	4	3	4	2	20	53
80	3	4	3	2	12	3	5	3	3	3	3	20	4	4	4	3	4	2	21	53
81	3	4	4	2	13	3	5	3	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	54
82	3	4	4	2	13	3	5	3	3	3	3	20	4	3	3	4	4	3	21	54
83	3	4	4	2	13	3	5	3	3	3	3	20	4	3	3	4	4	3	21	54
84	3	4	3	2	12	3	5	3	3	4	3	21	4	3	3	4	4	3	21	54

Anexo 6: Autorización del desarrollo de la investigación



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque

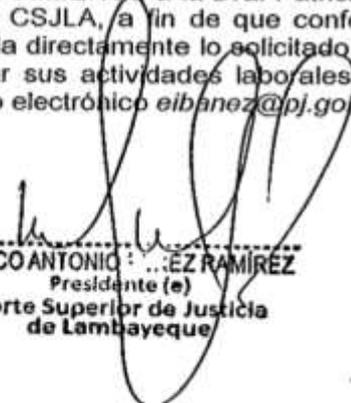
"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 15 de julio de 2020

Referencia: EXPEDIENTE000732-2020-P-CSJL.
SOLICITUD PRESENTADA POR EDWIN IBAÑEZ FARFAN.

Asunto: Solicita autorización para realizar investigación (proyecto de tesis de maestría).

DADO CUENTA con la solicitud que se indica en la referencia, remitido vía web al correo institucional por el Sr. Edwin Ibañez Farfán, donde solicita acceso a información para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado "Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo"; acredita su condición de estudiante del III Ciclo del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo con el documento adjunto suscrito por el Jefe de la Unidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad precitada; estando a lo expuesto, así como, teniéndose en cuenta la situación de pandemia en la que nos encontramos, se dispone: **i) AUTORIZAR** al Sr. Edwin Ibañez Farfán y solo con fines académicos, acceder a la información para el desarrollo de su investigación, de forma virtual o previa cita con la Administradora del Módulo Penal CSJLA por vía web (al correo electrónico pcuevas@pj.gob.pe). **ii) PONER EN CONOCIMIENTO** a la Dra. Patricia del Pilar Cueva Sampén, Administradora del Módulo Penal CSJLA, a fin de que conforme a sus atribuciones y en lo que le corresponda, atienda directamente lo solicitado dando cuenta a esta Presidencia de lo accionado, sin afectar sus actividades laborales propias a sus funciones. **iii) Notifíquese** vía web al correo electrónico eibanez@pj.gob.pe, pcuevas@pj.gob.pe.–



MARCO ANTONIO IBAÑEZ RAMÍREZ
Presidente (e)
Corte Superior de Justicia
de Lambayeque

