



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales en
un distrito judicial, 2022**

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

AUTOR:

Gutierrez Cuya, Faustino (orcid.org/0000-0002-4356-1997)

ASESOR:

Doctor. Merino Núñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este documento está dedicado a mi Madre por su apoyo incondicional con la finalidad de que un sueño más se haga realidad. Y a mis cinco hermanos por sus valiosos consejos en mi etapa de estudiante.

A mi Padre, desde el cielo me guía con su bendición.

AGRADECIMIENTO

Esta investigación se ha llevado a cabo gracias a Dios, quien ha permitido que se haga posible.

Agradecer también al asesor por guiarme durante el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Resultados generales relacionados a la variable 1: Herramientas digitales	24
Tabla 2	Condiciones laborales	25
Tabla 3	Comprobación de hipótesis general	26
Tabla 4	Comprobación de hipótesis específica 1	27
Tabla 5	Comprobación de hipótesis específica 2	28
Tabla 6	Comprobación de hipótesis específica 3	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el uso de herramientas digitales y las condiciones laborales en un distrito judicial. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo aplicada y nivel correlacional. La población y la muestra estuvieron constituidas por 70 trabajadores y el muestreo empleado fue el no probabilístico pro censo. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados de la investigación mostraron la existencia de una relación positiva fuerte y significativa entre las variables uso de herramientas digitales y las condiciones laborales ($r = 0.849$ y $p = 0.00$). Así mismo se observó una asociación positiva significativa considerable entre la dimensión aspecto técnico y las condiciones laborales ($r = 0.528$ y $p = 0.000$), la dimensión aspecto cultural y las condiciones laborales ($r = 0.739$ y $p = 0.000$) y la dimensión aspecto organizacional y las condiciones laborales ($r = 0.673$ y $p = 0.00$). En conclusión, a mayor sea el uso de las herramientas digitales existirán mejores condiciones laborales en un distrito judicial, 2022.

Palabras clave: herramientas digitales, condiciones laborales, operadores administrativos.

ABSTRACT

The main objective of this research was to identify the relationship between the use of digital tools and working conditions in a judicial district. The study methodology was a quantitative approach, non-experimental design, applied type and correlational level. The population and the sample were made up of 70 workers and the employee examined was the non-probabilistic pro census. The data collection technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire, which were designed for study. The results of the research showed the existence of a strong and significant positive relationship between the variables use of digital tools and working conditions ($r = 0.849$ and $p = 0.00$). Likewise, a considerable positive association was demonstrated between the technical aspect dimension and working conditions ($r = 0.528$ and $p = 0.000$), the cultural aspect dimension and working conditions ($r = 0.739$ and $p = 0.000$) and the organizational aspect dimension and the working conditions ($r = 0.673$ and $p = 0.00$). In conclusion, the greater the use of digital tools, the better working conditions will exist in a judicial district, 2022.

Keywords: digital tools, working conditions, administrative operators.

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del planeta, los tribunales judiciales han sufrido un colapso debido a los actos de corrupción y el déficit en los servicios profesionales y administrativos, frente a esta problemática las personas versadas en el tema llegaron a la conclusión que existe un uso inadecuado de las herramientas digitales en el sistema judicial, ya que la mayoría de los empleados poseían poco o nulo conocimiento. Asimismo, se observó que no había un avance paralelo entre las fiscalías y los tribunales judiciales en materia de uso de instrumentos informáticos (Padilla 2021).

Son precisamente estas deficiencias tecnológicas las que han generado problemas en el ámbito jurídico durante la pandemia por COVID-19 ya que en el uso de estas herramientas sea efectivo no solo lo debe manejar las personas del poder judicial y los abogados, sino que también es necesario que la población en general este familiarizada y maneje estas herramientas de forma solvente, asegurando el acceso de la justicia a la ciudadanía en este contexto sanitario.

El problema de la falta de digitalización de las organizaciones jurídicas se ve agravado por un bajo índice en el ámbito de integridad pública (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos 2016). En otras palabras, el Perú tiene problemas serios relacionados a la corrupción y falta de ética en la mayoría de los estratos públicos, lo cual genera un estado masificado de desigualdad entre la población.

De acuerdo con Vásquez (2021) los problemas éticos que manifiesta este país se manifiestan en el analfabetismo digital y las condiciones laborales, ya que considera que estos fenómenos son consecuencia de gestiones ineficientes que no han buscado implementar políticas públicas que impacten de forma positiva y largo plazo en la realidad nacional.

A nivel internacional, en Argentina se comenzó con la digitalización en el sistema de justicia un poco antes del comienzo de la pandemia por COVID-19. El proceso de implementación se aceleró a partir de esta, las cuales se implementaron con la finalidad de hacer más efectiva la tutela judicial que permite que las personas puedan acceder a los servicios de justicia (Cooke 2020).

Según el diario El Peruano (2021) considero que la digitalización del Poder Judicial no solo implica el uso de video llamadas y una mesa de partes virtual, sino que

implica el planteamiento de un diseño organizacional que permita a través de herramientas digitales asegurar un mejor acceso a la justicia y la eficiencia de los procedimientos legales. Los aspectos más importantes a desarrollar son: el reemplazo de los expedientes físicos por los virtuales y el uso de inteligencia artificial en la agilización de los procesos judiciales. Esta transformación es una ardua labor que necesita un análisis exhaustivo del tema y la realidad peruana, en donde se tomen en cuenta las experiencias de otros países (en especial los vecinos), así como la elaboración de políticas públicas que garanticen la confiabilidad de los procesos jurídicos.

En la región de Ica, servidores manifestaron un profundo malestar ante los persistentes cambios estructurales en su institución y el deficiente servicio de capacitación en el uso de las herramientas digitales, los cuales repercuten en un estado de insatisfacción del personal y del público en general.

Es debido a lo anterior la necesidad de formular el problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales en un distrito judicial, 2022?, Se dimensiono la variable en un análisis más específico a base a la teoría de Herrera (2017) quedando como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el aspecto técnico y las condiciones laborales?; ¿Qué relación existe entre el aspecto organizacional y las condiciones laborales?; ¿Qué relación existe entre el aspecto cultural y las condiciones laborales?

Además de las preguntas de investigación, de acuerdo a los autores metodológicos como Hernández et al. (2014) es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o por qué debe efectuarse). La relación del estudio debe justificarse con la finalidad de que sea suficientemente significativo en la comunidad científica y comunidad en general. En relación a lo anterior, la presente investigación se justifica teóricamente, ya que ayudó a asociar las teorías implícitas en este estudio, las que en la praxis serán una herramienta que facultará a los profesionales a conocer cuáles son los motivos por los que existe un uso deficiente de las herramientas digitales y como la disconformidad por la reducida cantidad de capacitaciones en ese ámbito afecta el desenvolvimiento laboral del empleado.

Con respecto a la justificación metodológica, este estudio podrá ser utilizado como antecedente, en futuras investigaciones acerca del uso de la herramienta digital VPN y las condiciones laborales, puesto que los instrumentos utilizados han sido validados cualitativamente por medio de juicio de expertos y de forma cuantitativa mediante V de Aiken. Debido a ello, lo mencionado no solo aportará a los conocimientos científicos, sino también a los servidores de la institución, ya que el presente estudio expondrá alternativas de solución en el uso de las herramientas digitales en su lugar de trabajo.

La cantidad de trabajo en un distrito judicial es un problema constante que ha empeorado debido al desconocimiento y capacitación poco frecuente en tanto al valor de las herramientas digitales con respecto a las necesidades de justicia durante la pandemia, lo cual motivo a plantear como objetivo general: Identificar la relación existente entre el uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales en un distrito judicial, 2022.

Así mismo, se presentan los siguientes objetivos específicos: Identificar la relación existente entre el aspecto técnico y las condiciones laborales; Identificar la relación existente entre el aspecto organizacional y las condiciones laborales; Identificar la relación existente entre el aspecto cultural y las condiciones laborales.

Finalmente se plantea la siguiente hipótesis general: El uso de la herramienta digital se relaciona significativamente con las condiciones laborales en un distrito judicial, 2022. Asimismo, se presenta las hipótesis específicas: El aspecto técnico se relaciona significativamente con las condiciones laborales; El aspecto organizacional se relaciona significativamente con las condiciones laborales; El aspecto cultural se relaciona significativamente con las condiciones laborales.

II. MARCO TEÓRICO

Ante la problemática presentada existen diversos estudios que han precedido a este y que ayudan a tener una idea con respecto a las situaciones inmersas en el problema.

A nivel internacional, Hernández et al. (2022) realizó una investigación denominada: Capacitación laboral en herramientas digitales. Este estudio tuvo como objetivo determinar si los estudiantes de una universidad mexicana reciben capacitaciones con respecto al uso de herramientas digitales. En el ámbito metodológico, tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño transversal; y su muestra fue de 550 estudiantes de maestría. Los resultados de la investigación arrojaron que existe una disminución en la capacitación mediante el uso de herramientas digitales del 24.2% durante el año 2020. Así mismo, las mayores capacitaciones se dan en Microsoft Office, que representan un 30% y es secundada por programas especializados con un 28.2%.

En el país de Chile, Valenzuela et al. (2020) realizaron un estudio denominado: Calidad de vida su relación con autoeficacia y condiciones laborales en conductores de locomoción colectiva de la ciudad de Concepción. El estudio tuvo como objetivo evaluar las condiciones laborales, la calidad de vida en conductores de la Concepción. Con respecto a su metodología, posee un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y de corte trasversal, así mismo contó con una muestra de 151 conductores de locomoción colectiva de 8 empresas de buses, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Los investigadores concluyeron que los conductores de locomoción colectiva están expuestos a diversos factores que deterioran su salud física y mental, debido a la actividad propia de su propio empleo es dosificado con una buena calidad de vida y autoeficacia, los cuales se presentan como factores protectores que facultan al conductor a enfrentar de forma adecuada el estrés generado por su trabajo.

Por su parte desde Costa Rica, Cruz (2019) realizó una investigación denominada: Importancia del Manejo de Competencias Tecnológicas en las Prácticas Docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). En ella buscó determinar la relevancia con respecto al manejo de herramientas digitales en las prácticas docentes. La investigación fue de tipo descriptiva y la muestra constó de

49 docentes. El investigador concluyó señalando que el 37% de personas encuestadas no ha participado en talleres de capacitación tecnológica, en consecuencia la mayor parte de los docentes no poseen los conocimientos básicos en tanto al uso adecuado de herramientas digitales, así mismo un índice elevado de la población estudiada manifiesta un rechazo en el manejo de la tecnología como estrategias pedagógicas y mantienen una utilización limitada de las mismas.

Mientras que en Chile, el investigador Roldán (2019) hizo una investigación denominada: Transformación digital como herramienta generadora de valor en las Mipymes de la región del Biobío. Esta tuvo como objetivo generar una estrategia que permita aplicar el uso de herramientas digitales en empresas pequeñas y medianas. Esta investigación se desarrolló en un marco exploratorio y donde la técnica de recolección de datos fue la revisión bibliográfica. Los resultados de la investigación arrojaron que la transformación digital en las micro, pequeñas y medianas empresas es un medio por el cual eleva su productividad, que a su vez repercutiría en la actividad económica de Biobío, ya que estas constituyen la mitad de su mercado.

En México, Minian y Martínez (2018) realizaron una investigación denominada: El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo en México. Este estudio tuvo como objetivo conocer cómo afectan las nuevas tecnologías al empleo de las personas. En el ámbito metodológico tuvo un enfoque cuantitativo y los datos estadísticos utilizados tienen origen en artículo de Frey y Osborne del 2013 y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre del 2016. El investigador concluyó señalando que los mecanismos de mercado y las políticas públicas han creado estrategias que han mitigado la crisis derivada de los avances tecnológicos, ya que así como cubren diversos puestos de trabajo, también generan otros.

En el ámbito nacional, Angúlo (2021) realizó una investigación denominada: Uso de TIC y satisfacción laboral en los juzgados de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima – 2020. El estudio tuvo el objetivo de determinar la relación del uso de herramientas digitales y su estado de satisfacción con respecto a su trabajo. La metodología de la investigación estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, con una muestra de 50 trabajadores de los juzgados de paz

letrado de la corte de Lima, a quienes se le aplicó un cuestionario de 20 preguntas. El autor concluyo señalando que ante un mejor uso de las TIC existe una mayor satisfacción laboral en los juzgados de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Por otro lado, Churruca (2021) en su investigación denominada: El uso de las TIC, comunicación organizacional en la gestión de los directivos de la UGEL 01 2020. El objetivo del estudio fue identificar la influencia del uso de herramientas digitales en la gestión de los directivos de la UGEL 01. La metodología del estudio estuvo determinada por un enfoque cuantitativo, de tipo básica de nivel explicativo, su muestra estuvo constituida por 110 directivos. Las conclusiones de la investigación indicaron que el uso de las TIC influye en la gestión de los directivos de la UGEL 01.

Cabello y Eguavil (2017) realizaron una investigación denominada: Las Competencias TICs y Gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima 2017. Esta tuvo como propósito fue determinar la asociación entre el las habilidades en el uso de herramientas digitales y la gestión administrativa en la ONPE-Lima. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, y nivel diseño correlacional, mientras la muestra constó de 81 trabajadores administrativos de la institución mencionada. Los resultados de la investigación arrojaron una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación.

En la ciudad de Tarapoto, Diez (2016) realizó una investigación denominada: Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016. Este estudio tuvo el objetivo de determinar la asociación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio público del distrito de San Martín en Tarapoto. En el ámbito metodológico presentó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel correlacional, así mismo su muestra estuvo constituida por 64 trabajadores administrativos a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Las conclusiones a la que se llegaron en este estudio señalan que el 41% de los trabajadores indicaron que tiene un uso regular de las TIC y el 59% poseen un alto uso de las TIC. Con respecto a los niveles de desempeño, el 100% de los

trabajadores administrativos tienen un desempeño regular. Finalmente, en tanto al análisis correlacional, las variables no presentan asociación.

En el plano local, Padilla (2021) realizó una investigación denominada: Uso de la Herramienta Digital VPN y Gestión Administrativa en la Corte Superior de Justicia de Ica. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el VPN y la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia de Ica. Por otro lado, en el ámbito metodológico, la investigación es de enfoque cuantitativo y diseño no experimental con una muestra que constó de 86 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica. Padilla, concluyó indicando que el 57% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ica hace uso de la herramienta digital VPN en un nivel medio, el 33,7% en un nivel alto y un 9,3% en un nivel bajo. Así mismo encontraron una correlación inversa baja entre las variables lo que significa que un uso eficiente de las herramientas digitales no necesariamente garantiza una buena gestión administrativa.

Luego de haber presentado los antecedentes de la investigación que sirven como precedentes importantes, es importante desarrollar las bases teóricas que amparan a cada variable, a través de la explicación de su naturaleza. Según Berumen y Arriaza (2008) las tecnologías de información y comunicación, más conocidas como "TIC", son una serie de herramientas provenientes de los avances científicos, que cumplen la función de compartir información de forma inmediata, segura, rápida y con menor valor económico a comparación de otros medios de comunicación. En la actualidad las TIC forman parte importante de la vida del ser humano y poseen un gran impacto en el ámbito laboral y académico de las personas, ya sea a través de dispositivos, plataformas de internet o aplicaciones móviles, que permite ampliar el abanico de posibilidades de acceso al conocimiento que a su vez potencian otras habilidades.

En otras palabras, las herramientas digitales son instrumentos de origen tecnológico que agilizan los procesos de transmisión de información y por ende simplifican la comunicación entre las personas y permiten a través de sus múltiples herramientas la realización de tareas de forma mucho más sencilla.

Acerca del mismo término Diez (2016) señala que son instrumentos tecnológicos que permiten a un individuo realizar tareas con mayor eficiencia y en un tiempo reducido y se utilizan como soporte o vía transformadora de información, en consecuencia, el uso de las TIC, permiten ahorrar tiempo y romper los límites espaciales, lo cual facilita el aprendizaje de nuevos conocimientos y la realización de múltiples actividades de la vida cotidiana tales como pagos, trámites, compras, clases.

En este sentido, la importancia de las herramientas digitales en la vida de los seres humanos es mejorar su calidad de vida, brindándole espacios que fomenten el desarrollo de competencias, ya sea por la capacitación a través de estos medios o el ahorro de tiempo, siendo la comunicación el principal eje de la misma.

Con respecto a las tecnologías de la información y la comunicación y su relación con el ámbito organizacional Lapiedra et al. (2011) consideraron que en este contexto es primordial que la interacción por medio de herramientas digitales se pueda realizar de forma segura, que permita compartir la información de forma oportuna a los miembros de una empresa que la necesiten. En otras palabras, las TIC deben ser creadas y administradas de tal manera que aseguren la privacidad de los usuarios y le brinden la oportunidad de expandir la información necesaria de forma rápida con otros colaboradores de la misma organización.

Según Gonçalves et al. (2022) la mejor manera de emplear las herramientas digitales en el área organizacional es con la finalidad de fortalecer las iniciativas de agilidad organizacional e innovación digital, armonizando una cultura digital eficaz permitiendo de esta forma una actividad creativa.

Como refiere Tapscott (2015) las tecnologías de la información y la comunicación mejoran la velocidad con la cual se transmite la información y por lo tanto agiliza los procesos, es por ello que considera importante que durante el reclutamiento del personal se tome en consideración las habilidades digitales que tenga el postulante, ya que si están son buenas repercutirán en su desempeño en el empleo.

Así mismo, White (2017) consideró que en toda empresa o institución el uso de programas como el Slack o el VPN ayudan en la comunicación entre el personal y permiten el acceso a información tanto en el trabajo sincrónico o asincrónico, ya

que aunque los equipos estén dispersos no se necesita estar cerca para poder utilizarlos.

Según Akmaeva et al. (2018) las herramientas digitales se han empleado con mayor frecuencia en las empresas e instituciones a partir del comienzo de la pandemia por COVID-19, debido a que las medidas de aislamiento y evitar el contagio por el virus, llevó a implementarse el trabajo virtual. Sin embargo, para que estas logren eficacia en las organizaciones es necesario que busquen la sistematización y un bajo costo de las mismas.

Por otro lado, Akmaeva et al. (2020) considera que los gerentes de las organizaciones deben procurar implementar un proceso de digitalización basado en mejorar el desempeño de los propios directivos como de los trabajadores en general, así como motivar el empleo de herramientas digitales en todas las actividades institucionales que promuevan una estructura organizacional horizontal y con ello se mejore el ambiente laboral.

Una herramienta digital importante en la actualidad es el correo electrónico que según Crystal (2001) es una aplicación tecnológica de naturaleza informática que se especializa en la transmisión de información. Al respecto del mismo, Yus (2004) expone que es una forma de comunicación por medio electrónico que hace posible la conexión entre las personas de manera veloz y permite la transmisión de información relevante. El uso del correo tiene múltiples funciones que permiten entablar comunicación inmediata con otro usuario, enviar documentos, videos, libros y demás archivos, así mismo permite el almacenamiento de información de forma relativamente segura.

El correo electrónico es el la herramienta digital más usada a nivel mundial por personas de cualquier edad, incluso por adultos mayores según Sayago y Blat (2010) aunque la finalidad de su uso no es el mismo en todas las personas. El correo electrónico al ser una de las herramientas más antiguas de transmisión de información digital, tiene una forma de uso sencilla que permite que personas en cualquier etapa de su vida puedan usarlas como medio de comunicación y transmisión de información en general.

Si bien el uso del correo electrónico sea bastante popular y clásico en vida cotidiana, el uso de otras tecnologías de la información y la comunicación se está implementando en diversas áreas de acción humana y no está delimitada al uso del internet y los computadores, sino que existen las aplicaciones móviles que son una herramienta importante en la realización de muchas tareas en la actualidad.

Tomando en consideración que las herramientas digitales en la actualidad son indispensables no siempre fue de ese modo y el proceso de asimilación de las mismas en una cultura digital se desarrolló a través de mucho tiempo y aun en estos días, continua su progreso. Se considera que la revolución tecnológica que contribuyó con la aparición de las tecnologías comenzó en la década de 1950 con las primeras computadoras, las cual se fue desarrollando en su prototipo base hasta 1980, a partir de ello solo se mejoraron sus funciones. En la misma década de los 80 también aparecieron los primeros teléfonos celulares que revolucionaron la forma de comunicarse en el mundo.

En la década 1990 con la aparición del internet que permitió establecer los primeros motores de búsqueda y con ello el acceso a la información y la comunicación a través del correo electrónico. En la década del 2000 tanto la computadoras, el internet y el celular evolucionaron rápidamente adquiriendo cada vez más funciones y diseños más acordes a las necesidades y a la ergonomía humana. Es en esta etapa donde se le adiciona la cámara, la memoria y el bluetooth a los teléfonos móviles, mientras las computadoras cada vez se hacen más potentes y prácticas; y el internet permite el acceso a servidores que ponen el contacto al ser humano con contenido audiovisual cuando lo desee y a ningún costo. Sin embargo, a partir del 2010 los avances de las TIC han sido abismales, dado que es en este periodo en donde aparecen las redes sociales de gran impacto (Facebook, Twitter, Instagram) y las aplicaciones móviles que condujeron a la simplificación de la comunicación y de las tareas cotidianas. Finalmente desde el 2020 la pandemia por COVID-19 generó una necesidad de las personas por comunicarse de forma más directa, es así como el uso de videollamadas se volvió en una alternativa importante, por otro lado, el surgimiento de aplicaciones que ofrecían servicios a domicilio también tuvieron un auge importante.

Otros sectores ajenos al empresarial, como en el ámbito de la salud, la educación y los sistemas jurídicos se vieron en la necesidad de crear plataformas que mejoren los procesos de la organización en un contexto sanitario adverso.

En ese sentido, Ayala y Gonzales (2015) afirman que las tecnologías de la información y la comunicación más importantes en la actualidad son el internet, los softwares de simulación, las videoconferencias, el datamining, el datawarehouse, la inteligencia artificial, los motores de búsqueda, la gestión documental, mapas de conocimiento y la mensajería instantánea.

Por su parte, Villa (2021) señala que las tecnologías de la información y la comunicación surgen ante las necesidades humanas con el objetivo de responder a ellas de formas cada vez más efectivas adaptándose la cultura emergente. Es allí donde radica su importancia en el ámbito organizacional, dado que brinda la oportunidad a las empresas o instituciones de simplificar sus procesos y aumentar su eficiencia a favor del objetivo de la misma.

Es por ello que el uso de las herramientas digitales al ser parte de la vida diaria de las personas, la implementación de estas en el ámbito organizacional se está volviendo una necesidad, lo cual no le es ajeno al sistema jurídico donde las deficiencias en este aspecto han generado una falta de eficacia en sus procesos durante la presente pandemia de COVID-19.

El uso de las herramientas digitales de acuerdo con Herrera (2017) presentan tres dimensiones: Aspecto técnico, cultural y el organizacional.

Con respecto a la primera dimensión mencionada, Herrera señala que esta dimensión está compuesta por indicadores. El primero de ellos es el conocimiento disponible, que básicamente lo constituyen TIC que permiten acceder a un conjunto de información primordial al momento de realizar una actividad cualquiera que faculta al usuario a poder resolver distintos problemas en variados contextos. El otro indicador se denomina capacidades y destrezas necesarias, la cual está compuesta por TIC direccionados al desarrollo habilidades que facilitan el acceso a las aplicaciones digitales y a la información que contienen, asegurando así su calidad. Las técnicas de fabricación y mantenimiento también son un indicador que hace referencia a tecnologías que permiten a los equipos conservarse en un estado

de funcionamiento óptimo. Los recursos humanos, instalaciones componen un indicador que se desarrolla ante la necesidad de profesionales aptos en el desarrollo de aplicaciones en espacios debidamente adaptados, los cuales intentan cubrir las necesidades digitales de las personas. Por otro lado, las herramientas, instrumentos, máquinas. Es un indicador que está compuesta por el conjunto de tecnologías y materiales que sirven en la minimización de la actividad humana. Por último, materias primas, recursos físicos, productos obtenidos, desechos y vertidos constituyen un indicador que implica la elección y adquisición de instrumentos tecnológicos que sirven en la construcción de múltiples maquinas tecnológicas.

Según la ECLAC (2022) el proceso de digitalización de las organizaciones ha permitido que significa se está pasando de un mundo hiperconectado a uno de economías y sociedades digitalizadas en un mundo en el que la economía tradicional, con sus sistemas organizativos, productivos y de gobernanza, se fusiona con la economía digital, con sus características innovadoras en términos de modelos de negocio, producción, organización y gobierno empresarial.

La segunda dimensión del uso de las herramientas digitales denominada aspecto cultural, hace referencia a los cambios sociales, económicos y políticos que repercuten en las costumbres de los ciudadanos, las cuales aparecen en consecuencia al desarrollo tecnológico. En este sentido, Avellán y Solís (2013) señalan que debido al enfoque maquinista en la civilización, el ser humano busca su automatización y esto los motiva a la búsqueda de más y mejores formas de mejorar la calidad de vida del hombre con menos esfuerzo y gastos económicos. Es importante considerar que la cultura es inherente al ser humano y por tanto mantiene relaciones irrompibles con el lenguaje, las costumbres y las manifestaciones artísticas de un grupo social, por lo que, en estos días la tecnología también es parte de la realidad humana y en consecuencia siempre estará asociada con cultura global. En base a lo anterior la dimensión cultural presenta tres indicadores: Confiabilidad en las TIC, seguridad de la información y satisfacción de las TIC. La primera evalúa si las personas se sienten a gusto con respecto al uso de las herramientas tecnológicas. Con respecto al indicador de seguridad de la información, implica el mantenimiento de la misma, la cual no es factible ser eliminada, distorsionada o interrumpida sin autorización de quien usa de ellas, teniendo en cuenta que no existe una seguridad al 100% debido a las

características de los dispositivos digitales y aplicaciones, así como por la actividad humana. La satisfacción con las TIC es un indicador que está relacionado con la eficiencia y con las ventajas que genera en el usuario o a las personas que se ayuda a través de ellas.

Finalmente la tercera dimensión denominada aspecto organizacional, según Uday (2014) señala el alcance las herramientas digitales, que hace posible que las organizaciones mantengan una mejor comunicación. Desde este punto de vista, el internet posee una plataforma que se adapta a la necesidad y transmite la información entre las empresas y sus clientes. Al respecto, Pino (2011) indicó que esta dimensión está constituida por agentes sociales, políticas administrativas, aspectos de mercado, economía y redes sociales.

Como se ha observado las TIC, son sumamente importantes en la vida diaria de las personas en la actualidad y lo es en mayor proporción en las organizaciones, ya que les permite potenciar su productividad, a través de la facilitación de tareas y una mayor conexión entre sus colaboradores y otras empresas o entidades. En base a esto es innegable la influencia que estas poseen en las condiciones laborales de una empresa u organización, es por ello que es preciso hablar de ese tema, que constituye la variable 2.

Las condiciones laborales según García et al. (2011) son un conjunto de factores internos, externos y personales de una actividad laboral que se asocian con el estado de salud de los trabajadores y su disposición en la ejecución de dicha tarea. Este autor asegura que las condiciones laborales son aspectos que influyen en la capacidad de trabajo de una persona, las cuales deben de estar determinadas por el salario, las horas de trabajo, el ambiente laboral, la oportunidad de desarrollo, la estabilidad laboral, servicios sociales (Cisneros 2017).

Según Neffa (2015) las condiciones laborales deben procurar que se establezcan condiciones de seguridad y salud ocupacional en las organizaciones, que deben estas asociadas a la implementación de medidas reducir el riesgo de accidentes dentro del trabajo.

Por otro lado, Chiavenato (2007) señala que cuando se habla de condiciones laborales o de trabajo se hace referencia a la situación física que una persona

percibe cuando ocupa un puesto laboral. Este concepto argumenta que al poner énfasis solo en el contexto físico que rodea al trabajador termina siendo muy limitada, dado que las condiciones no físicas como un mal ambiente laboral, la actitud hacia el trabajo o la estructura organizacional influye negativamente en el empleado. Así mismo es importante considerar que las condiciones de trabajo poseen una gran relación con la seguridad laboral y por ende en el cuidado de la salud física y mental del trabajador (Cortez 2002).

Según Eurofound and International Labour Organization (2019) las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar de trabajadores y el éxito de las empresas, la evaluación de las mismas a nivel nacional e internacional consigue llevar a conocer que medidas estatales valen ser implementadas para mejorar este aspecto.

Robertson et al. (2016) considera que las prácticas laborales de los países en desarrollo y las condiciones de trabajo que resultan de ellas son generalmente pobres lo cual debe ser un aspecto prioritario y necesario en los gobiernos, las corporaciones, medios de comunicación y la comunidad.

Según Kuddo (2018) las condiciones laborales alcanzan mejorías a través de la creación de políticas que aborden las imperfecciones del mercado laboral, como información inadecuada o asimétrica, el poder de negociación desigual, capacidad limitada para hacer cumplir los compromisos a largo plazo y seguro insuficiente contra los riesgos relacionados con el empleo, los reglamentos laborales, la representación colectiva, los programas activos del mercado laboral, y seguro de desempleo.

Las condiciones laborales son factores que intervienen en un colaborador y repercute en su vida personal y su desempeño en el trabajo, es por ello que implica tanto factores intrínsecos a la empresa, como ajenos a ella y más relacionados con la sociedad y las leyes que salvaguardan al trabajador.

Según la Ley N° 29783 (2011) el estado peruano protege al trabajador y salvaguarda sus derechos como tal; su principal objetivo es fomentar una cultura preventiva en tanto a los riesgos y peligros en el trabajo, tanto en las organizaciones como en los trabajadores, en especial ante la responsabilidad que posee el

empleador de crear condiciones laborales optimas que proteja la vida y salud del asalariado, en consecuencia, es quien debe respaldar las actividades que se realizan en su organización y comprometerse en la mejora de las condiciones en las que se desarrolla siguiendo un marco legal, tal y como lo señala el Art. 48 de la ley.

En este sentido, en la actualidad existe una adecuación de las labores monótonas como condiciones laborales, las cuales repercuten de forma negativa en el estado de salud físico y mental de los colaboradores, por lo tanto es responsabilidad de la organización dar a conocer esta información y crear medidas que reduzcan estos riesgos (Chiang, et al 2008).

La lucha por el reconocimiento de condiciones laborales justas ha sido un proceso político, jurídico y social muy largo que incluso ha desembocado en grandes reformas constitucionales y el surgimiento de distintos grupos políticos. En la actualidad es un ámbito que no se ha superado hasta el momento, dado que se encuentra disociado la productividad y el bienestar del trabajador, colocando como prioridad al primero, sin darse cuenta que al mantener al trabajador en un estado de satisfacción consigo mismo, su trabajo y su entorno se encuentra más dispuesto al trabajo.

En tanto a lo anterior, el reglamento interno de seguridad y salud en el Trabajo de Essalud (2018) señala que su propósito es garantizar la salud de los colaboradores de una empresa a través de una actividad laboral dirigida a disminuir la posibilidad de accidentes laborales y enfermedades que resulten de ella, a través de la promoción de una cultura preventiva y realizando la especificación de riesgos laborales latentes. Siguiendo el objetivo de resguardar un salario justo en el centro laboral, mejorar el ambiente laboral y anticipar y reducir problemas de salud en los trabajadores.

Según Jiménez (2008) la importancia de las condiciones laborales radica en el valor que tiene en la vida de los colaboradores, ya que no solo constituye una forma de ganar dinero, sino que interviene en la forma de estructurar sus hábitos, en la toma de decisiones, en su convivencia familiar y en su desarrollo profesional, y repercute con el estado de bienestar del sujeto que a su vez se relaciona con su salud física y mental. Una persona que tiene un empleo en donde las condiciones laborales no

le permiten orientarse de forma positiva hacia el futuro, se siente insatisfecho y desempeñándose de forma eficaz y efectiva en el mismo.

Según Buelvas et al. (2013) en su investigación en donde se propuso analizar estudios con respecto a las condiciones laborales y la vida laboral, determinó que en base a el 76 % de los artículos revisados en su investigación, las condiciones de trabajo influyen directamente en impacto en la salud física y mental de los colaboradores. Así mismo consideran que unas buenas condiciones de trabajo se proyectaran de forma positiva en su productividad y satisfacción laboral.

Es importante tener en cuenta que las condiciones laborales influyen directamente en la satisfacción laboral de los empleados por múltiples factores, en este sentido Chiavenato (2009) ha señalado que la higiene laboral es sumamente importante ya que señalan al estado del ambiente físico de trabajo, tales como la iluminación, el espacio, la limpieza. Y también implican los aspectos relacionados a la estructura política y organización laboral de la entidad en cuestión. Estos sumados al estado motivacional del empleado condicionan una actitud positiva de los trabajadores durante su jornal, así como una impertinente y poco colaborativa.

Según Mercado (2015) las condiciones laborales básicas tienen que ver con aspectos como la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario y aguinaldo. Con respecto a la jornada laboral esta no debe exceder de 8 horas laborales y el trabajo realizado a partir de ello se considera horas extras y son remuneradas, así mismo en caso el día laborable sea domingo, esta tendrá deberá ser pagado de forma especial. Con respecto a los días de descanso, señala que los trabajadores que laboran durante 6 días consecutivos, tienen derecho a un día de descanso, el cual será considerado en el pago. En tanto a las vacaciones, los trabajadores de una empresa que tienen más de un año en su puesto tienen derecho a vacaciones, las cuales no debe ser menor a una semana. Con respecto al salario, este no debe ser menor al mínimo legal, que en Perú es de 1,025 soles según las últimas disposiciones del gobierno el régimen salarial es de acuerdo entre el empleador y el colaborador. Con respecto al aguinaldo, es un pago adicional que se realiza íntegramente a los trabajadores, el cual según la ley peruana se dará por fiestas patrias y navidad, la definición del monto dependerá del tiempo de permanencia del trabajador en la empresa o institución.

Las condiciones laborales presentan dimensiones, las cuales según, Ibáñez (2020) son las siguientes: Condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales. En tanto a la primera dimensión, son todas aquellas que le son propias al colaborador y que a su vez influye en su salud y actividad laboral, las cuales se encuentran asociadas a aspectos como la genética y cultura, la edad, estado de salud física y mental, la capacidad cognitiva, principios morales, actitud ante el trabajo, nivel de satisfacción, habilidades sociales.

Por otro lado la segunda dimensión, condiciones intralaborales, son aquellas que están compuestas por factores de distinta naturaleza a la persona, pero asociadas a su trabajo, tales como el ambiente laboral, la seguridad ocupacional, la estructura del trabajo y la organización (Ibáñez 2020)

Por último, tercera dimensión, llamada condiciones extralaborales, la cual está compuesta por diversos factores que son ajenos al puesto laboral del colaborador. En el nivel macrosocial implica la economía, la educación, la situación política, las costumbres. Mientras en el nivel micro social, implica la convivencia familiar, estado de salud de los familiares, el tiempo y medio de transporte (Ibáñez 2020).

Las condiciones laborales son inherentes en la organización y por tanto a sus colaboradores, es por ello que la capacitación con respecto a ellas es de suma importancia, dado que el empleador tiene la responsabilidad de brindar a los empleados instrucción con respecto a su trabajo que lo ayuden a potenciar sus capacidades, su productividad y en consecuencia su calidad de vida. Estas actividades se deben realizar según un esquema de programación de dichas actividades, en donde el empleador y sus trabajadores mantengan un acuerdo (Hernández et al. 2021).

Las condiciones laborales en Perú no son igualitarias, dado que existen grandes brechas entre las empresas estatales y privadas, así como en el micro y las macroempresas. Empezando porque no se respeta el salario mínimo legal en muchas pequeñas empresas y no se respeta el horario laboral en las empresas privadas. Por otro lado, aunque en las empresas estatales se respetan las condiciones laborales mínimas, la corrupción y la burocracia hacen que se genere un ambiente de trabajo desmotivado.

Estos inconvenientes se modifican progresivamente con ayuda de las TIC, en especial en el poder judicial, ya que al acelerar los procesos engorrosos por medio de las herramientas digitales se enfatiza en el trabajo necesario e importante del trabajador, generando en él un sentimiento de utilidad y mayor disposición al trabajo, lo que en consecuencia aparta a su satisfacción laboral y calidad de vida.

Cabe precisar que dentro de las condiciones laborales un factor muy importante en pro de un buen clima laboral son las horas de trabajo. Las jornadas laborales, se considera el tiempo en que el empleado realiza las actividades designadas por sus empleadores, ya sea por horas, días, semanas, o meses, dependiendo de las necesidades de cada empleador.

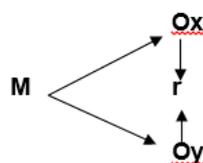
En ese sentido, es importante citar autores como Hernández (2015) quien define a la jornada laboral como las unidades de tiempo que dedica un colaborador a su contratista, donde el colaborador realiza actividades que produzcan ingresos o algún tipo de beneficio a su empleador, estas actividades suelen ser físicas como por ejemplo los obreros de construcción civil, los electricistas, mecánicos, los plomeros, los jugadores de fútbol o vóley, entre otras tantas actividades, mientras que en las actividades mentales como los asesores de tesis, docentes universitarios, profesores de la educación básica regular, administrativos, contadores, obviamente, también en todo trabajo las condiciones laborales requiere realizar ambas actividades, la jornada es de ocho horas con cuarenta y hora de refrigerio, ya que la actividad produce agotamiento sea físico o mental y requiere un descanso, en ese sentido, cuando se requiere horas extras, está establecido por el tribunal constitucional el pago de estas horas, de acuerdo a la particularidad de cada trabajo, finalmente es válido aclarar que un nivel en las condiciones laborales, se necesita un contrato previo que especifique las horas de trabajo diario, semanal, mensual, y anual, en el caso el trabajo sea permanente, ya que si son trabajadores independientes la jornada laboral muchas veces depende de la oferta y demanda de cada servicio en específico, por ejemplo los abogados que trabajan en un distrito judicial no trabajan igual que los abogados que trabajan de manera independientes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue de tipo aplicada, de acuerdo con Carrasco (2006) este tipo de investigación tiene como fin conocer cómo se desarrolló las variables de estudio en su ámbito natural. Con esa información se podrá cumplir con los objetivos propuestos con el propósito obtener conclusiones y recomendaciones, luego, presentar alternativas prácticas de solución que mejoren la realidad problemática.

Diseño de investigación: En base a lo mencionado por Ñaupas et al. (2008) la investigación se enmarcó dentro de un diseño no experimental, ya que se observó las variables de estudio sin intervenir en su normal desarrollo, además, fue correlacional porque además de medir cada una de las variables de manera independiente, busco determinar el grado de relación entre el uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales y de sus dimensiones a fin de comprobar las hipótesis planteadas en esta investigación (Sánchez y Reyes 2015).



En donde

M= 59 trabajadores de un distrito judicial

Ox= Herramientas digitales

Oy= Condiciones laborales

R= Relación

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1, Herramientas digitales, son instrumentos tecnológicos que permiten a una persona realizar actividades dentro de los entornos virtuales con mayor eficiencia y eficacia en el aspecto técnico, aspecto cultural y organizacional, de cualquier persona que necesite de las herramientas digitales en su uso personal, académico o laboral (Diez 2016).

Variable 2, las condiciones laborales según García et al. (2011) son un conjunto de factores internos, externos y personales de una actividad laboral que se asocian con el estado de salud de los trabajadores y su disposición en realización de dicha tarea.

Definición operacional: Las herramientas digitales de acuerdo con Herrera (2017) se presentaron en tres dimensiones: Aspecto técnico, cultural y el organizacional.

Las condiciones laborales presentaron tres dimensiones, las cuales según, Ibáñez (2020) son las siguientes: Condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.

Indicadores:

Las herramientas digitales de acuerdo con Herrera (2017) se presentan en tres dimensiones: Aspecto técnico donde sus indicadores son; conocimientos disponibles, capacidades y destrezas, técnicas de fabricación y mantenimiento, los recursos humanos e instalaciones, herramientas, instrumentos y maquinas, materias primas, recursos físicos, productos obtenidos, desechos y vertidos; mientras que la segunda dimensión aspecto cultural se medirá con sus indicadores: confiabilidad de las tic, seguridad de la información y satisfacción de las tic; y la tercera dimensión aspecto organizacional se medirá mediante: agentes sociales, políticas administrativas, aspectos de mercado, economía y redes sociales.

Las condiciones laborales presentan tres dimensiones, las cuales según, Ibáñez (2020) son las siguientes: Condiciones individuales que cuenta con los siguientes indicadores: Genética, cultura, edad, estado de salud física y mental, la capacidad cognitiva, habilidades sociales, principios morales, actitud ante el trabajo y nivel de satisfacción, mientras que la segunda dimensión condiciones intralaborales se medió mediante los indicadores: Ambiente laboral, la seguridad ocupacional, estructura del trabajo y la organización; mientras que la tercera dimensión condiciones extralaborales se mide mediante sus indicadores: Nivel macrosocial y nivel microsocia.

Escala de medición: Se utilizó la escala de intervalo en la medición de cada una de las dimensiones, quedando distribuida en los siguientes intervalos: Muy alto [24-30]; Alto [18- 24>; Bajo [12- 18>, Muy bajo [6- 12>

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según, Hernández et al (2014) la población hace referencia al conjunto de elementos que conforman una unidad de análisis, donde la premisa es que tengan características o atributos similares, en esta investigación estuvo conformada por 70 trabajadores.

Criterios de inclusión

Se incluyó sólo a trabajadores que laboren dentro del distrito judicial y personas que hagan uso de las herramientas digitales.

Criterios de exclusión

Se excluyó a trabajadores que laboren fuera del distrito judicial y personas que no hagan uso de las herramientas digitales.

Muestra: El autor Vara (2012) define que es un sub-conjunto de la población o el total de ella donde se ha demostrado que entre mayor sea la congruencia entre la población y la muestra, mayor será el nivel de calidad de la muestra y los resultados obtenidos en relación a ella. Estuvo compuesta por 59 trabajadores.

Muestreo: Tipo de muestreo fue probabilístico por censo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, autores como Carrasco (2006) señala que esta técnica de investigación social es óptima en la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.

Como instrumento se utilizó el cuestionario que es un instrumento que se usó en la recolección de datos en el trabajo realizado en campo de numerosos estudios cuantitativos primordialmente (Meneses 2016).

En esta investigación, se utilizó dos cuestionarios, variable uno: uso de herramientas digitales, el cual conto con 25 ítems: Aspecto técnico (9 ítems),

aspecto cultural (8 ítems), aspecto organizacional (8 ítems). Variable dos: condiciones laborales con las siguientes dimensiones, condiciones individuales (9 ítems), condiciones intralaborales (8 ítems), condiciones extra laborales (8 ítems).

Estos ítems se elaboraron teniendo en cuenta la escala de Likert ordinal de 5 opciones: Siempre (5 puntos), casi siempre 4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

En relación a la confiabilidad del instrumento se ha obtenido un Alfa de Cronbach en la variable 1 (Uso de las herramientas digitales) igual a 0.854 demostrando que la confiabilidad del instrumento y sus ítems es de excelente confiabilidad. Asimismo, se obtuvo un Alfa de Cronbach en la variable 2 (Condiciones laborales) igual a 0.87 demostrando que la confiabilidad del instrumento y sus ítems de excelente confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se pidió autorización a los funcionarios del distrito judicial, a fin de poder realizar la investigación dentro de sus ámbitos, luego se procedió a estructurar la matriz de operacionalización de variables, con ello elaborar los cuestionarios. Acto seguido se procedió a la firma de los consentimientos informados por parte de los participantes, una vez recolectado los datos fueron vaciados y codificados a la herramienta digital SPSS, con la finalidad de que los resultados sean resumidos en tablas que mostraron el nivel en que se encuentren ambas variables, así como su relación.

3.6 Método de análisis de datos

En base a Rendon et al. (2016) se utilizó una investigación descriptiva, cabe precisar que en el método descriptivo se empleó una base de datos construida con toda la información recaudada por medio de los instrumentos. Posteriormente se prosiguió a un análisis descriptivo en el cual se utilizaron cuadros de distribución de las puntuaciones o frecuencias por medio de la utilización Microsoft Excel

Luego se realizó el análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el programa SSPS versión 27, el cual arrojó que la distribución de las variables es normal, por lo tanto se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson con la finalidad de determinar la correlación entre las variables herramientas

digitales y condiciones laborales, así como en las dimensiones, aspecto técnico, aspecto cultural y aspecto organizacional con la variable condiciones laborales.

3.7 Aspectos éticos

Se aplicó el instrumento de investigación con la autorización los funcionarios del distrito judicial. Por otro lado, se respetó la decisión de los trabajadores en tanto a su disposición y participación en el proceso de investigación, por medio del consentimiento informado, en donde se señala la finalidad del estudio y el principio de confiabilidad en el que los investigadores se compromete en la preservación del anonimato con respecto a la identidad y los datos brindados por los trabajadores.

Con el propósito de garantizar la propiedad intelectual y la autoría, se aplicó el estilo APA 7ma. Versión en la redacción de las citas y referencias bibliográficas, lo cual se evidenció por medio del empleo del software Turnitin, en la verificación del porcentaje de similitud mínimo requerido por la Universidad Cesar Vallejo.

De igual manera se tuvo en cuenta la rigurosidad científica en el proceso de investigación por lo que no se manipularon datos e instrumentos. De esta forma, y tal como señaló Galán (2010) se ha realizado un estudio guiado bajo criterios éticos de gran importancia como son la búsqueda de la verdad y la honestidad, siendo que se ha primado el interés y beneficio general.

Así mismo, se tomó en cuenta el reglamento de investigación de post grado de la Universidad César Vallejo, en cual se respetó el número de hojas, la cantidad de bibliografía, la estructura y las recomendaciones de redacción que se señalan en dicho documento.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Resultados generales relacionados a la variable 1: Herramientas digitales

RANGOS		f	h
Muy alto	[100- 125]	0	0%
Alto	[75- 100>	0	0%
Bajo	[50 -75>	41	69%
Muy bajo	[25 -50>	18	31%
Total		59	100%

En la tabla 1 que explica los datos descriptivos de la variable herramientas digitales, se pudo encontrar que del total de colaboradores encuestados (59), el 69% (41) consideró que en el distrito judicial en donde labora la utilizan en un nivel bajo, mientras que el 31% (18) opinó que esta se mantiene en un nivel muy bajo. Del 100% de la población considera que el empleo de herramientas digitales en un distrito judicial se realiza de forma deficiente.

Tabla 2*Resultados generales relacionados a la variable 2: Condiciones laborales*

	RANGOS	f	H
Excelente	[100- 125]	0	0%
Bueno	[75- 100>	0	0%
Regular	[50 -75>	49	83%
Bajo	[25 -50>	10	17%
Total		59	100%

En la tabla 2, que describe el nivel en el cual se encuentran las condiciones laborales en un distrito judicial, demostró que del total de encuestados, el 83% (49) consideró que el estado de las condiciones laborales tiene un nivel regular y el 17% (10) opinó que son bajas. En otras palabras, la mayoría de trabajadores considera que las condiciones laborales en un distrito judicial son adecuadas, pero aún deben mejorarse.

Análisis inferencial

Tabla 3

Comprobación de hipótesis general

		Herramientas digitales	Condiciones laborales
Herramientas digitales	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

En tanto a los resultados con respecto a la correlación entre las variables herramientas digitales y condiciones laborales, se mostró un nivel de significancia de 0.000, el cual es menor a 0.05, que indica la existencia de una relación significativa entre las variables en cuestión. Así mismo, se encontró un valor de R de Pearson equivalente a 0,849, lo que indica una relación positiva muy fuerte entre las herramientas digitales y las condiciones laborales. Mientras exista un buen nivel en el uso de herramientas digitales se podrá observar una mejora en las condiciones laborales en un distrito judicial.

Tabla 4*Comprobación de hipótesis específica 1*

		Aspecto Técnico	Condiciones laborales
Aspecto Técnico	Correlación de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Con respecto a los resultados que miden la relación entre la dimensión aspecto técnico y la variable condiciones laborales, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, que indica la existencia de una correlación significativa. Así mismo, se encontró una r de Pearson equivalente a 0.528, que señala la existencia de una relación positiva considerable. En otras palabras, mientras exista un buen desempeño del aspecto técnico, se evidenciarán mejoras en tanto a las condiciones laborales en un distrito judicial.

Tabla 5*Comprobación de hipótesis específica 2*

		Aspecto cultural	Condiciones laborales
Aspecto cultural	Correlación de Pearson	1	0,739**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	0,739**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

La presente tabla muestra los resultados de la correlación entre la dimensión aspecto cultural y la variable condiciones laborales, en ella se encontró una significancia de 0.000, el cual es menor que 0,05 y por ello señala una relación significativa. Por otro lado, se halló un valor de R de Pearson de 0.739, lo cual indicó un nivel de relación considerable y una dirección positiva. En otras palabras, mientras mayor sea el aspecto cultural se observará una mejora en las condiciones laborales en un distrito judicial.

Tabla 6*Comprobación de hipótesis específica 3*

		Aspecto organizacional	Condiciones laborales
Aspecto organizacional	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

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

Esta tabla muestra la relación entre la dimensión aspecto organizacional y la variable condiciones laborales, donde se observó que el nivel de significancia es de 0.000, el cual es menor a 0.05, que indica una relación significativa. Así mismo, se encontró un valor de R de Pearson equivalente a 0.673, lo cual señala una relación positiva considerable. Mientras se pueda observar un buen nivel en el aspecto organizacional se obtendrán mejores resultados en las condiciones laborales en un distrito judicial.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber obtenido los resultados provenientes del análisis estadístico de los datos, se realizó la discusión a partir de la comparación con otros resultados obtenidos por investigaciones similares, la cual se realizará a cabo tomando en consideración los objetivos, hipótesis y resultados planteados en esta investigación. El objetivo general del estudio fue identificar la relación entre las variables de herramientas digitales y condiciones laborales en un distrito judicial, en este estudio se comprobó la existencia de una correlación positiva fuerte y significativa entre ellas, ya que presentó un nivel de significación equivalente 0.000, el cual es menor a 0.05, así mismo se arrojó un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0.849. En otras palabras, la implementación y empleo frecuente de las herramientas digitales como el uso de correo electrónico, redes sociales, videoconferencias se relaciona con la mejora de las condiciones laborales y por ende en su desempeño laboral y desarrollo personal de los colaboradores. En ese sentido, Lapiedra, et al. (2011) afirmaron que la implementación de TIC deben estar direccionadas a cumplir con las necesidades organizacionales, es por ello que si son seleccionadas de forma adecuada tomando en cuenta sus funciones y la finalidad empleada, logrando aportar a la organización, lo cual constituye una oportunidad en el logro de mayor eficiencia y la reducción de gastos que puedan emplearse conscientemente en la mejora de las condiciones laborales de los empleados, en especial a lo concerniente al reconocimiento del trabajo del empleador a través de bonos o beneficios que le brinden mayor flexibilidad y libertades en el ejercicio de su empleo.

Estos resultados coinciden por los encontrados por Minian y Martínez (2018) quienes determinaron que las nuevas tecnologías tienen impactos positivos en el empleo en México. La utilización de las TIC en las empresas Mexicanas ha generados que mejoren las condiciones laborales en beneficio de sus empleados, lo cual repercute en una mayor demanda laboral. En este sentido Mercado (2015) considera que la mejora en las condiciones laborales implica la existencia de un mejor salario, una jornada laboral menos larga, más días de descanso, el reconocimiento de vacaciones y las recompensas laborales y aguinaldos. Es por ello que la utilización de las TIC reduce la carga laboral y los gastos que se requieren, por ende este dinero que no se gasta en ello, se debería de invertir en

mejorar las condiciones de trabajo y con ello también la cantidad y calidad de los empleos.

Con respecto al objetivo específico 1: Identificar la relación existente entre el aspecto técnico y condiciones laborales. En este estudio se determinó que existe una relación positiva considerable y significativa entre la dimensión aspecto técnico y la variable condiciones laborales, puesto que presentó un nivel de significancia equivalente a 0,00, el cual es menor a 0.05 y mostró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.528. El conocimiento que se tenga acerca de los distintos tipos de herramientas digitales (aplicaciones, programas, máquinas, plataformas, servicio de mensajería,) y su forma de aplicación en las distintas áreas de un distrito judicial se relaciona con la mejora de las condiciones laborales, lo cual influye en la satisfacción laboral y en su estado de bienestar en el trabajo y fuera de este. De acuerdo con Sayago y Blat (2010) un ejemplo del uso informado de una herramienta digital es el empleo del correo electrónico, que en los últimos tiempos es un TIC sumamente utilizado de manera formal en las instituciones y que no solo permite que los trabajadores envíen de forma rápida información, sino que hace posible archivar y acceder a la comunicación por mensajería con otros empleados, lo cual mejora el funcionamiento organizacional y repercute en las condiciones laborales, en especial a las relacionadas al ambiente laboral y las horas de trabajo.

Los resultados presentados en esta investigación son similares a los encontrados por Angulo (2021) quien determinó la existencia de una relación positiva entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de sus trabajadores. El conocimiento que se tenga sobre los TIC y su respectivo mejor empleo será la calidad del trabajo del colaborador en el área de la empresa que se desempeñe. Frente a ello, García, (2011) indica que las condiciones laborales influyen directamente en la disposición de los trabajadores en la realización de su trabajo y su estado de salud, es por ello que al mejorarse, aumenta su flujo de trabajo y la calidad del mismo, generando cambios organizacionales positivos, puesto que mejora la eficiencia total de la empresa.

En tanto al objetivo específico 2: Identificar la relación existente entre el aspecto cultural y las condiciones laborales. Se determinó que existe una correlación positiva considerable y significativa entre la dimensión aspecto cultural y condiciones laborales, dado que presentó un nivel de significancia equivalente a

0.000, el cual es menor 0.05 y se observó un coeficiente de correlación de Pearson de 0.739. En otras palabras a mayor sea la seguridad, eficiencia y familiaridad que se tenga con las herramientas digitales empleadas mejor será el estado de salud físico y emocional de sus trabajadores, puesto que las TIC facilitan el trabajo a los colaboradores y por ende evitan esfuerzos innecesarios, haciendo posible que se cumplan con los objetivos organizacionales planteados y no laboren más del tiempo requerido, evitando problemas físicos como dolores posturales, enfermedades coronarios, diabetes, obesidad y problemas de salud mental como el estrés, la depresión y la ansiedad (Buelvas, et al 2013). Este aspecto cultural que compone tiene que ver que tanto el empleado se siente cómodo con el empleo de las herramientas digitales, como se adecua al trabajo en esta y que tan presente lo tenga en su trabajo diario, el cual influye en las condiciones favorables porque hace posible que al acostumbrarse al uso adecuado de las TIC, mejore la cultura organizacional completa y con ello se modifiquen esquemas que repercutirán en esta.

Los resultados observados en este estudio difieren a los presentados por Padilla (2021) ya que determinaron la existencia de una relación inversa baja entre el uso de la herramienta digital VPN y la gestión administrativa en la corte superior de justicia de Ica. En otras palabras, a mayor sea el uso de la red privada virtual menor será la eficiencia en tanto a la gestión administrativa en el entorno judicial. Esto se debe a que el VPN si bien es cierto protege los datos que se manejan en el trabajo y facilita la transferencia y acceso a archivos de la empresa, no genera un gran cambio en la administración jurídica, porque sus principales deficiencias están relacionadas a la acción burocrática, dado que aunque se tengan la información necesaria, esta no se realiza porque siempre depende de alguien más, por lo que , constituye más un problema de carácter organizacional lo cual no repercute de forma positiva en las condiciones laborales de los empleados. La adherencia de los trabajadores hacia las herramientas digitales depende directamente de que tan cómodos se sientan con ellas y que tanta eficiencia perciban en estas con respecto sus actividades laborales cotidianas, las cuales sirven en la reducción de la monotonía en ellas que es sumamente importante porque constituye una estrategia en la reducción del riesgo a sufrir accidentes laborales o problemas de salud de distintos tipos (Chiang, et al. 2008).

Finalmente, en tanto a objetivo específico 3: Identificar la relación existente entre el aspecto organizacional y condiciones laborales. Este estudio logró comprobar que existe una correlación positiva considerable significativa entre la dimensión aspecto organizacional y condiciones laborales, dado que presentó un nivel de significación de 0.000, el cual es menor a 0.05 y arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de 0.673. Es decir, a mejor sea la implementación de plataformas que faciliten la comunicación y el transporte de datos de forma eficiente y rápida entre los empleados de un distrito judicial, existirán mejoras en tanto la higiene laboral, lo cual influye en la mejora de políticas organizacionales como nuevas formas de trabajo, menor carga laboral, reconocimientos laborales, mayor tiempo libre así como en las condiciones físicas del empleo, como mejora del mobiliario, iluminación, personalización de los espacios (Chiavenato 2009). La comunicación al ser la base de la socialización humana es la única que hace posible que exista un entendimiento mutuo entre las altas estructuras gerenciales y los demás colaboradores, por ende la gran parte de los instrumentos que la faciliten son sumamente importantes en una organización, ya que fomenta la empatía y el trabajo en equipo, lo cual repercute en las condiciones laborales en total.

Los resultados de esta investigación son similares a los encontrados por Cabello y Eguavil (2017) quienes determinaron la existencia de una relación directa significativa alta entre las competencias TICs y la gestión administrativa en la ONPE- Lima. Ante un mejor uso de las herramientas digitales se observará una mejora en la administración de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en la ciudad de Lima. Este fenómeno se observa que el empleo adecuado de los distintos TICs que generan una mejor comunicación con los miembros, haciendo a los directivos más conscientes de la realidad de la organización y también en las necesidades laborales y personales de los trabajadores. Todo ello es un instrumento resaltante en la mejora de las condiciones laborales, puesto que permite implementarlas de forma responsable, ya que como están basadas en información real, generará cambios sustanciales en la organización y favorece la satisfacción laboral de los colaboradores. En ese sentido, Ibáñez (2020) las condiciones intralaborales son los únicos factores en donde el empleador y las gerencias tienen responsabilidad directa, dado que determinan el ambiente laboral, el desempeño laboral y la satisfacción de sus trabajadores, es por ello que emplear

herramientas digitales que faciliten la comunicación entre los miembros de una empresa o institución generaran transformaciones sustanciales en estas.

Con respecto a los resultados a nivel descriptivo de la variable herramientas digitales, en este estudio se observó que el 69% de trabajadores tienen un nivel bajo en el empleo de estas y el 31% en un nivel muy bajo. Estos resultados indican que el 100% de los trabajadores no están informados con respecto a la naturaleza de las distintas herramientas digitales y capacitados en cómo estas deben ser empleadas durante el trabajo. Autores como Villa (2021) asegura que la invención y utilización de los distintos tipos de TIC's en diferentes contextos de la actividad humana responde a las necesidades de las personas que necesitan facilitar estos procesos. Por ello, se deduce que la dirección gerencial no está tomando en cuenta las deficiencias laborales de sus trabajadores y por ende tampoco sus necesidades en el ámbito del trabajo, ya que aunque se conozca los beneficios de emplear dichos recursos en el ámbito organizacional no se realiza un esfuerzo notable en la implementación de su funcionamiento y capacitar a sus colaboradores a fin que puedan utilizarlas con éxito.

Estos resultados difieren a los presentados por Diez (2019) dado que en su investigación realizada en Tarapoto encontró que el 41% de los colaboradores del Ministerio Público indicaron que realizan un uso regular de las TIC, mientras 59% poseen un alto uso de las TIC. En otras palabras, se observa que el 100% de la población encuestada por el antecedente conoce herramientas digitales y conocen como deben ser empleadas en distintos propósitos organizacionales, lo cual mejorará su desempeño laboral, ya que hará sus actividades más sencillas. Por ello, Avellán y Solís (2013) señala que el empleo de las herramientas digitales son de suma relevancia en la vida del ser humano y en el marco organizacional, dado que no solo reduce el esfuerzo de los colaboradores en la realización de un trabajo específico y contribuye a una mayor eficiencia, sino que también reducen gastos económicos generados por los procesos administrativos largos. Por ende, es posible que en el Ministerio Público de Tarapoto los encargados de la administración de la misma estén implementando progresivamente las tecnologías de la información y comunicación e instruyendo a sus trabajadores a fin de que puedan emplearla con éxito en sus actividades laborales diarias.

En tanto a la variable condiciones laborales, en este estudio se determinó que el 83% de los colaboradores del distrito judicial poseen un nivel regular de las mismas y el 17% un nivel bajo. En otras palabras el 100% de la población encuestada consideran que las condiciones laborales en las que trabaja no los satisfacen y que existen aspectos que deben mejorarse si se desea cumplir con las metas planteadas. Hernández, et al (2021) indicó que las organizaciones tienen la obligación de capacitar a sus empleados con respecto a sus condiciones laborales, quienes deben estar de acuerdo en ello, en este sentido también constituye como parte de la responsabilidad de una empresa capacitar a los empleados con conocimientos, estrategias o el manejo de dispositivos que faciliten su trabajo y aumenten la eficiencia de la organización. Por ello se deduce que el distrito judicial en mención no contempla la capacitación como un aspecto que forma parte de las condiciones laborales básicas y en consecuencia sus empleados consideran que no laboran bajo régimen óptimo.

Como se observa, aunque no existan antecedentes que se hayan propuesto analizar la relación entre las variables herramientas digitales y condiciones laborales si se analiza que se han realizado con otras variables que forman parte de sus elementos o representan una consecuencia total de la misma. Esto se debe a que las condiciones laborales es una variable amplia que debe ser analizada de forma pormenorizada ofreciendo estudios más minuciosos al respecto, es por ello que es crucial segmentarla de forma adecuada y evaluar todas sus dimensiones a fin de comprender qué aspectos de las condicionales tienen mayor relación con el empleo de las TIC.

En general, en base a los resultados de esta investigación y de los antecedentes mencionados se comprobó que si existe relación entre el uso de herramientas digitales y las condiciones laborales en un contexto organizacional. Es por ello que la institución o empresa pública o privada debe incorporar gradualmente la utilización de los TIC's en las actividades laborales, así como capacitaciones constantes con respecto a la forma de empleo de las mismas, puesto que esta permite mejorar las condiciones de trabajo desde distintos frentes, siendo beneficiosa no solo en beneficio de los empleados sino también a la organización, dado que logrará una mayor producción con mejor calidad en la misma.

VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio se conoció la relación existente entre el uso de herramientas digitales y las condiciones laborales se pudo determinar lo siguiente:

PRIMERA

Se encontró que a un mayor uso de las herramientas digitales, mejores serán las condiciones laborales en el distrito judicial. El empleo constante de las herramientas digitales permite que se modifiquen distintos aspectos en el funcionamiento organizacional, influyendo positivamente en las condiciones laborales que se tiene en ellas.

SEGUNDA

En tanto a la relación entre la dimensión aspecto técnico y las condiciones laborales, se observa que ante un mayor conocimiento en tanto a los TIC y su forma de empleo mejoran aspectos relacionados a la rapidez de los procesos organizacionales y con ello las condiciones de trabajo.

TERCERA

Con respecto a la dimensión aspecto cultural y las condiciones laborales, ante mayor sea la confianza que tenga el colaborador en las herramientas digitales que este empleando, mayor será la eficiencia en su trabajo y con ello las condiciones de trabajo, dado que el empleo de las herramientas digitales conllevan a un menor de gasto de energía en la realización de una actividad.

CUARTA

Finalmente, en tanto a la relación entre la dimensión aspecto organizacional y las condiciones laborales se observa que ante una mayor comunicación entre los colaboradores se mejoran el ambiente laboral, repercutiendo directamente en las condiciones laborales, ya que hacen posible conocer las necesidades de ambas estructuras de forma más sencilla y rápida.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Planificar que la administración del distrito judicial comience a implementar progresivamente en la institución las herramientas digitales, así como las capacitaciones pertinentes que garanticen a los servidores públicos en el uso adecuado de ellas, de forma que mejore la productividad y calidad del trabajo.

SEGUNDA: Organizar por el área a cargo, una capacitación con respecto al empleo de herramientas digitales para optimizar el trabajo en el distrito judicial, tomando en consideración las tecnologías de la información y los diversos aplicativos vigentes que beneficiaran a los trabajadores, así como la implementación de nuevos instrumentos que sean sencillos de manejar, puesto que reduce el tiempo que emplean en realizar sus actividades laborales, mejorando así sus condiciones de trabajo.

TERCERA: Promover y difundir la cultura digital por parte del personal de recursos humanos, a través de la ayuda mutua y solidaridad entre los trabajadores en las tareas que impliquen el uso de herramientas digitales, la exigencia de su empleo en todas las áreas de la institución, incentivando a los trabajadores que las empleen en mejorar su eficiencia en el trabajo.

CUARTA: Implementar y garantizar las buenas prácticas a través del acceso de diversas herramientas digitales por parte del área tecnologías e información, el cual, permitirá una buena comunicación entre los trabajadores, mejorando la así el ambiente laboral interno y por ende mejor producción.

QUINTA: Promover un estudio más pormenorizado de las variables empleadas en esta investigación se considera necesario la construcción de un instrumento más específico en tanto a la variable condiciones laborales, dado que esta tiene un alcance muy amplio.

REFERENCIAS

- Akmaeva, R., Arykbaev, R., Epifanova, N. & Glinchevskiy, E. (2020). Influence of digitalization upon formation of corporate strategy and new business models of modern organizations. *SHS Web of Conferences*, 89(03), 1-6. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208903003>
- Akmaeva, I., Maksimov, V. & Glinchevskiy, I. (2018). Strategies of Application of Digital Tools of Small Business Management During the Coronavirus Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 486(1), 84-89. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201105.016>
- Angúlo, J. (2021). *Uso de TIC y satisfacción laboral en los juzgados de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima – 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/gLOVxyo>
- Ayala, E. y Gonzales, S., (2015). *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Fondo Editorial Ica Garcilaso de la Vega. <https://cutt.ly/ILOVYek>
- Avellán, A., & Solis, C. (2013). *Tendencias Tecnológicas* [diapositivas de Power Point]. <http://es.slideshare.net/crisdx/dimension-cultural-yafectiva-de-la-tecnologia>
- Berumen S. y Arriaza K. (2008). *Evolución y desarrollo de las TIC en la economía del conocimiento*. Editorial del economista.
- Buelvas, L., Oviedo, O. y Carmenza, L. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.
- Chiang, M., Salazar, M., Huarta, P. y Nuñez, A., (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 29(2), 66-85. <https://bit.ly/3zc3mld>

- Chiavenato, I., (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill,
- Chiavenato (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill e Interamericana editores, S.A.
- Churruca, C. (2021). *El uso de las TIC, comunicación organizacional en la gestión de los directivos de la UGEL 01, 2020* [tesis de doctora, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo.
- Cortes, J. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Técnicas de Prevención de riesgos laborales.
- Cooke, E., (2020). *La digitalización en el Poder Judicial: el anticipo de la despapelización definitiva*. Sistema Argentino de Información Jurídica. <https://bit.ly/3aKsTyG>
- Crystal, D. (2001). *Lenguaje e Internet*. Cambridge.
- Cruz, E. (2019). Importancia del Manejo de Competencias Tecnológicas en las Prácticas Docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). *Revista Educación*, 43(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>
- Cisneros, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://n9.cl/rwoh6>
- Diez, N. (2016) *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://acortar.link/RYP1dS>
- ECLAC (2022). *Digital technologies for a new future*. United Nations. <https://acortar.link/f9xcy2>
- Eurofound and International Labour Organization (2019). *Working conditions in a global perspective*. European Union, Luxembourg, and International Labour Organization. <https://acortar.link/lnAUEa>

- Essalud (2018). *El reglamento interno de seguridad y salud en el Trabajo*. Ministerio de Salud. <https://bit.ly/3vfg86r>
- García, J. Beltrán, A., Daza, M. (2011). *Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad*. Universidad Nacional de Colombia.
- Gonçalves, D., Bergquista, M., Alängeb, S. & Bunka, R., (2022). How Digital Tools Align with Organizational Agility and Strengthen Digital Innovation in Automotive Startups. *Procedia Computer Science*: 196(1)107–116. <https://acortar.link/t1xa7C>
- Hernández, L., Hernández, M. y Tovar M., (2022). *Capacitación laboral en herramientas digitales*. *Vincula Tégica*, 7(1), 130–143. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-74>
- Hernández, N., & Peña, J. (2013). *Innovación TIC* [diapositivas de Power Point]. <http://es.slideshare.net/jpeacorea/dimension-tecnica>
- Herrera, E. (2017). *Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y acceso a la justicia para adultos mayores, corte de Lima 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3aDJVyx>
- Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3PxL8Gc>
- Infante, R., (2021). *Propuestas para un cambio innovador con mayor eficiencia. El peruano*. <https://bit.ly/3ciahpY>
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo Y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133. <https://bit.ly/3PxLgFG>
- Kuddo, A. (2018). *Labor Regulations throughout the World: An Overview*. World Bank. <https://acortar.link/ZHnjXv>
- Lapiedra R., Devece C. y Guiral J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa*. Universitat Jaume I.

- Laudon, C. y Laudon, P. (2012). *Sistemas de información gerencial. Decimosegunda edición*. Pearson Educación.
- Ministerio de agricultura (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783*. <https://bit.ly/3PmHBuq>
- Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador* [tesis de pregrado, Universidad Autónoma de México]. Repositorio de la Universidad de México. <https://bit.ly/3Pb6Akx>
- Meneses J. (2016). *El Cuestionario*. Ed. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya; 2016
- Minian, I. y Martínez, Á. (2018). El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo en México. *Problemas del desarrollo*, 49(195), 27-53. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2018.195.64001>
- Neffa, C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/foumet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3PsruvX>
- Padilla, B. (2021). *Uso de la Herramienta Digital VPN y Gestión Administrativa en la Corte Superior de Justicia de Ica, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://acortar.link/qnyLYM>.
- Pino, W. (2011). *Recursos tecnológicos en salud* [diapositivas de Power Point]. Obtenido de <http://es.slideshare.net/hansrutten/09-tecnologia-en-salud>
- Robertson, R., Di, H., Brown, D. & Dehejia, R. *Working conditions, work outcomes, and policy in asian developing countries*. Asian Development Bank. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/198551/ewp-497.pdf>

- Roldán, J. (2019). *Transformación digital como herramienta para generar valor en las Mipymes de la región del Biobío*. [Tesis de maestría, Universidad Andrés Bello]. Repositorio de la Universidad Andrés Bello. <http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/15508>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Suppor.
- Sayago, S. y Blat, J. (2010). Telling the story of older people e-mailing: An ethnographical study. *International Journal of Human-Computer Studies*, 68(1), 105-120
- Tapscott, D. (2015). *The Digital Economy*. McGraw-Hill Education.
- Uday, J. (2014). *Relación existente entre las dimensiones de los sistemas de información* [Diapositivas de Prezy]. <https://bit.ly/3uQKufb>
- Valenzuela, S., Sepúlveda, E. y Rodríguez, V. (2020). *Calidad de vida su relación con autoeficacia y condiciones laborales en conductores de locomoción colectiva de la ciudad de Concepción* [Tesis de maestría, Universidad de Concepción]. Repositorio de las Universidad de Concepción <https://acortar.link/t2Jjj4>
- Vázquez, D. (2021). Derecho fundamental del acceso a la justicia y políticas institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupción en el Perú. *Revista Oficial del Poder Judicial*. <https://acortar.link/FTQjUA>
- Villa, M. (2021). El impacto de las tecnologías digitales sobre la organización del trabajo. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 6(1), 394-415. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.18>
- White, k., Grierson, H. & Wodehouse, A. (2017). *Using Slack for Asynchronous communication in a Global Design Project*. In Proceedings of The International Conference on Engineering and Product Design Education

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/ Herramientas digitales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre el uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales?	Identificar la relación existente entre el uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales.	El uso de la herramienta digital se relaciona significativamente con las condiciones laborales.	Aspecto Técnico	Conocimientos disponibles	1	1-5	Muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo
				Capacidades y destrezas	2	1-5	
				Técnicas de fabricación y mantenimiento	3	1-5	
				Los recursos humanos e instalaciones	4	1-5	
				Herramientas, instrumentos y maquinas	5	1-5	
				Materias primas, recursos físicos, productos obtenidos, desechos y vertidos.	6	1-5	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Qué relación existe entre el aspecto técnico y las condiciones laborales?	Identificar la relación existente entre el aspecto técnico y las condiciones laborales.	El aspecto técnico se relaciona significativamente con las condiciones laborales.					

			Aspecto cultural	Confiabilidad de las TIC	7 y 8	1-5		
				Seguridad de la información	9 y 10	1-5		
				Satisfacción de las TIC	11 y 12	1-5		
			Aspecto organizacional	Agentes sociales	13 y 17	1-5		
				Políticas administrativas	14 y 18	1-5		
				Aspectos de mercado	15	1-5		
				Economía	16	1-5		
			Variable 2/Condiciones laborales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Qué relación existe entre el aspecto organizacional y las condiciones laborales?	Identificar la relación existente entre el aspecto organizacional y las condiciones laborales.	El aspecto organizacional se relaciona significativamente con las condiciones laborales.	Condiciones individuales	Genética		1-5	Muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.	
				Cultura,		1-5		
				Edad		1-5		
				Estado de salud física y mental		1-5		
				La capacidad cognitiva		1-5		
				Habilidades sociales		1-5		
				Principios morales		1-5		

				Actitud ante el trabajo		1-5	
				Nivel de satisfacción		1-5	
¿Qué relación existe entre el aspecto cultural y las condiciones laborales?	Identificar la relación existente entre el aspecto cultural y las condiciones laborales.	El aspecto cultural se relaciona significativamente con las condiciones laborales.	Condiciones intralaborales	Ambiente laboral,	7 y 8	1-5	
				La seguridad ocupacional	9 y 10	1-5	
				Estructura del trabajo y la organización	11 y 12	1-5	
			Condiciones extralaborales	Nivel microsociales	13,14 y 15	1-5	
				Nivel macrosociales	16,17 y 18	1-5	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Descriptivo Diseño: No experimental - Correlacional		Población: 70 Muestra: 59	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva Inferencial		

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Herramientas digitales	Son instrumentos tecnológicos que permiten a una persona realizar actividades con mayor eficiencia y eficacia (Diez, 2016)	Son aquellos instrumentos cuyo uso es medible a través de un cuestionario	Aspecto técnico	Conocimientos disponibles	Intervalo
				Capacidades y destrezas	
				Técnicas de fabricación y mantenimiento	
				Los recursos humanos e instalaciones	
				Herramientas, instrumentos y maquinas	
				Materias primas, recursos físicos, productos obtenidos, desechos y vertidos.	
			Aspecto cultural	Confiability de las TIC	Intervalo
				Seguridad de la información	
				Satisfacción de las TIC	
			Aspecto organizacional.	Agentes sociales	Intervalo
				Políticas administrativas	
				Aspectos de mercado	
				Economía	
				Redes sociales	

Condiciones laborales	Son una serie de factores internos, externos y personales de un empleo que se asocian con el estado de salud del trabajador y su disposición. (García et al. 2011).	Son aquellos factores de la actividad laboral que se miden a través de un cuestionario	Condiciones individuales	- Fisiológicas	Intervalo
				- Estado de salud física	
				- Salud mental	
				- Edad	
				- Fisiológicas	
			Condiciones intralaborales	Ambiente laboral.	Intervalo
				La seguridad ocupacional	
				Estructura del trabajo y la organización	
			Condiciones extralaborales	Nivel macrosocial	Intervalo
				Nivel microsicial	

Anexo 3.

Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO: USO HERRAMIENTAS DIGITALES

Encuestador:.....Fecha:...../...../.....

Circunstancias en que se realizó la encuesta:.....

El cuestionario cuenta con 25 preguntas y en escala de Likert de 5 opciones: Siempre (5 puntos), casi siempre 4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Aspecto Técnico					
1	¿Considera que cuentas con las capacidades suficientes para el uso de herramientas digitales?					
2	¿Tus compañeros cuentan con las destrezas suficientes para el uso de herramientas digitales?					
3	¿Usted conoce las técnicas de fabricación de las herramientas digitales?					
4	¿Sus compañeros conocen las técnicas de mantenimiento de las herramientas digitales en su trabajo?					
5	¿La selección de recursos humanos es la deseable para el uso de herramientas digitales?					
6	¿Las instalaciones son óptimas para el uso adecuado de las herramientas digitales?					
7	¿Usa correctamente las Herramientas, instrumentos y maquinas?					
8	¿Conoce cómo aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?					
9	¿Considera que sus compañeros saben aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?					
	Dimensión 2: Aspecto cultural					
10	¿Confía plenamente en las herramientas digitales?					

11	¿Sus colegas confían plenamente en las herramientas digitales?					
12	¿Confía en que las herramientas digitales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?					
13	¿Es segura la información que usted transfiere a sus compañeros por las herramientas digitales?					
14	¿Conoce cómo mantener segura la información de su centro de labores?					
15	¿Es segura la información que sus compañeros le transfieren a usted mediante las herramientas digitales?					
16	¿Las herramientas digitales contribuyen a la satisfacción de sus condiciones laborales?					
17	¿El uso de las herramientas digitales contribuye a la satisfacción de las condiciones laborales de sus colegas?					
Dimensión 3: Aspecto organizacional						
18	¿Confía en que los Agentes sociales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?					
19	¿Sus compañeros de trabajo confían en que los agentes sociales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?					
20	¿Es seguro las políticas administrativas transmitidas por las condiciones laborales?					
21	¿Los aspectos de mercado contribuyen a la satisfacción de sus condiciones laborales?					
22	¿Conoce cómo aprovechar la economía en sus condiciones laborales?					
23	¿Las redes sociales le ayudan a obtener información?					
24	¿Pienso que las redes sociales ayudan a acercarse más a los servicios públicos?					
25	¿Cree Ud. que sus compañeros de trabajo utilizan las redes sociales para acercar más los servicios públicos?					
TOTAL						

Adaptado de Herrera (2017)

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES

Encuestador:..... **Fecha:**...../...../.....

Circunstancias en que se realizó la encuesta:.....

El cuestionario cuenta con 25 preguntas y en escala de Likert de 5 opciones: Siempre (5 puntos), casi siempre 4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

o	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Condiciones individuales					
1	¿Sus condiciones fisiológicas le permiten realizar sus tareas con normalidad?					
2	¿Las condiciones fisiológicas de sus compañeros les ayudan a realizar sus tareas con normalidad?					
3	¿Su salud física le permite trabajar con normalidad?					
4	¿La salud física de sus compañeros es adecuada de acuerdo al trabajo que realizan?					
5	¿Su salud mental no interfiere con sus actividades en su centro de labores?					
6	¿La salud mental de sus compañeros no interfiere con sus actividades en su centro de labores?					
7	¿Considera que tienes la suficiente edad opinar sobre las condiciones laborales?					
8	¿La edad de sus compañeros es adecuada para cumplir con sus obligaciones laborales?					
9	¿Tiene problemas en aprender cosas nuevas relacionadas al uso de las herramientas digitales?					
	Dimensión 2: Condiciones intralaborales					
10	¿Sus compañeros de trabajo con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?					

11	¿Colabora con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?					
12	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?					
13	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de bioseguridad en su lugar de trabajo?					
14	¿Existen suficientes medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?					
15	¿Sus compañeros respetan las medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?					
16	¿El diseño de la estructura de su centro de labores es adecuado para cumplir con su trabajo sin contratiempos?					
17	¿Sus compañeros tienen dificultades en organizarse dentro del espacio de trabajo?					
	Dimensión 3: Condiciones extralaborales					
18	¿Sus compañeros confían en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?					
19	¿Confía en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?					
20	¿Su familia cuenta con algún seguro social?					
21	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?					
22	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de la Distrito Judicial de Ica y usuarios?					
23	¿Recibe reconocimiento alguno por parte de sus superiores?					
24	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?					
25	¿Cree que la calidad de vida de las familias de sus compañeros es buena?					
	TOTAL					

Adaptado de Ibañez (2020)

Anexo 4.

Validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ASPECTO TÉCNICO								
1	¿Considera que cuentas con la capacidad suficiente para el uso de herramientas digitales?	X		X		X		
2	¿Tus compañeros cuentan con las destrezas suficientes para el uso de herramientas digitales?	X		X		X		
3	¿Usted conoce las técnicas de fabricación de las herramientas digitales?	X		X		X		
4	¿Sus compañeros conocen las técnicas de mantenimiento de las herramientas digitales en su trabajo?	X		X		X		
5	¿La selección de recursos humanos es la deseable para el uso de herramientas digitales?	X		X		X		
6	¿Las instalaciones son óptimas para el uso adecuado de las herramientas digitales?	X		X		X		
7	¿Usa correctamente las Herramientas, instrumentos y maquinas?	X		X		X		
8	¿Conoce cómo aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
9	¿Considera que sus compañeros saben aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2, ASPECTO CULTURAL								
10	¿Confía plenamente en las herramientas digitales?	X	No	X	No	X	No	
11	¿Sus colegas confían plenamente en las herramientas digitales?	X		X		X		
12	¿Confía en que las herramientas digitales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
13	¿Es segura la información que usted transfiere a sus compañeros por las herramientas digitales?	X		X		X		
14	¿Conoce cómo mantener segura la información de su centro de labores?	X		X		X		
15	¿Es segura la información que sus compañeros le transfieren a usted mediante las herramientas digitales?	X		X		X		
16	¿Las herramientas digitales contribuyen a la satisfacción de sus condiciones laborales?	X		X		X		
17	¿El uso de las herramientas digitales contribuye a la satisfacción de las condiciones laborales de sus colegas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3, Aspecto organizacional								
18	¿Confía en que los Agentes sociales contribuyen a mejorar su condición laboral?	X		X		X		
19	¿Sus compañeros de trabajo confían en que los agentes sociales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
20	¿Es seguro las políticas administrativas transmitidas por las condiciones laborales?	X		X		X		

21	¿Los aspectos de mercado contribuyen a la satisfacción de su condición laboral?	X		X		X	
22	¿Conoce cómo aprovechar la economía en su condición laboral?	X		X		X	
23	¿Las redes sociales le ayudan a obtener información?	X		X		X	
24	¿Piensa que las redes sociales ayudan a acercarse más los servicios públicos?	X		X		X	
25	¿Para usted sus compañeros de trabajo utilizan las redes sociales para acercarse más los servicios públicos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carrillo Vilca Jorge Alberto DNI: 42619080

Especialidad del validador: Gestión Pública

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...17 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

.....
Jorge Alberto Carrillo Vilca
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1, CONDICIONES INDIVIDUALES								
1	¿Sus condiciones fisiológicas le permiten realizar sus tareas con normalidad?	X		X		X		
2	¿Las condiciones fisiológicas de sus compañeros les ayudan a realizar sus tareas con normalidad?	X		X		X		
3	¿Su salud física le permite trabajar con normalidad?	X		X		X		
4	¿La salud física de sus compañeros es adecuada para el trabajo que realizan?	X		X		X		
5	¿Su salud mental no interfiere con sus actividades en su centro de labores?	X		X		X		
6	¿La salud mental de sus compañeros no interfiere con sus actividades en su centro de labores?	X		X		X		
7	¿Considera que tiene la suficiente edad para sus condiciones laborales?	X		X		X		
8	¿La edad de sus compañeros es adecuada para cumplir con sus obligaciones laborales?	X		X		X		
9	¿Tiene problemas para aprender cosas nuevas relacionadas al uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2, CONDICIONES INTRALABORALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Sus compañeros de trabajo con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?	X		X		X		
11	¿Colabora con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	X		X		X		
13	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de bioseguridad en su lugar de trabajo?	X		X		X		
14	¿Existen suficientes medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?	X		X		X		
15	¿Sus compañeros respetan las medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?	X		X		X		
16	¿El diseño de la estructura de su centro de labores es adecuado para cumplir con su trabajo sin contratiempos?	X		X		X		
17	¿Sus compañeros tienen dificultades para organizarse dentro del espacio de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3, CONDICIONES EXTRALABORALES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Sus compañeros confían en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
19	¿Confía en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
20	¿Su familia cuenta con algún seguro social?	X		X		X		
21	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	X		X		X		
22	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?	X		X		X		
23	¿Recibe reconocimiento alguno por parte de sus superiores?	X		X		X		
24	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	X		X		X		
25	¿Cree que la calidad de vida de las familias de sus compañeros es buena?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carrillo Vilca Jorge Alberto DNI: 42619080

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

.....
Jorge Alberto Carrillo Vilca
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

ALBERTO DNI 42619080	Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ICA PERU
CARRILLO VILCA, JORGE ALBERTO DNI 42619080	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIDAD: FILOSOFIA PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 09/06/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
CARRILLO VILCA, JORGE ALBERTO DNI 42619080	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 19/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA PERU
CARRILLO VILCA, JORGE ALBERTO DNI 42619080	ABOGADO Fecha de diploma: 29/08/2013 Modalidad de estudios: -	ASOCIACIÓN UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA PERU
CARRILLO VILCA, JORGE ALBERTO DNI 42619080	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 25/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ASPECTO TÉCNICO								
1	¿Considera que cuenta con la capacidad suficiente para el uso de herramientas digitales?	✓		✓		✓		
2	¿Tus compañeros cuentan con las destrezas suficientes para el uso de herramientas digitales?	✓		✓		✓		
3	¿Usted conoce las técnicas de fabricación de las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
4	¿Sus compañeros conocen las técnicas de mantenimiento de las herramientas digitales en su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿La selección de recursos humanos es la adecuada para el uso de herramientas digitales?	✓		✓		✓		
6	¿Las instalaciones son óptimas para el uso adecuado de las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
7	¿Usa correctamente las Herramientas, Instrumentos y máquinas?	✓		✓		✓		
8	¿Conoce cómo aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que sus compañeros saben aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2, ASPECTO CULTURAL								
10	¿Confía plenamente en las herramientas digitales?	✓	No	✓	No	✓	No	
11	¿Sus colegas confían plenamente en las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
12	¿Confía en que las herramientas digitales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?	✓		✓		✓		
13	¿Es segura la información que usted transfiere a sus compañeros por las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
14	¿Conoce cómo mantener segura la información de su centro de labores?	✓		✓		✓		
15	¿Es segura la información que sus compañeros le transfieren a usted mediante las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
16	¿Las herramientas digitales contribuyen a la satisfacción de sus condiciones laborales?	✓		✓		✓		
17	¿El uso de las herramientas digitales contribuye a la satisfacción de las condiciones laborales de sus colegas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3, Aspecto organizacional								
18	¿Confía en que los Agentes sociales contribuyen a mejorar su condición laboral?	✓	No	✓	No	✓	No	
19	¿Sus compañeros de trabajo confían en que los agentes sociales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?	✓		✓		✓		
20	¿Es segura las políticas administrativas transmitidas por las condiciones laborales?	✓		✓		✓		

21	¿Los aspectos de mercado contribuyen a la satisfacción de su condición laboral?	✓		✓		✓	
22	¿Conoce cómo aprovechar la economía en su condición laboral?	✓		✓		✓	
23	¿Las redes sociales le ayudan a obtener información?	✓		✓		✓	
24	¿Piensa que las redes sociales ayudan a acercarse más los servicios públicos?	✓		✓		✓	
25	¿Para usted sus compañeros de trabajo utilizan las redes sociales para acercar más los servicios públicos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...CARLOS VICTOR MALAGA TITO..... DNI: 40631930.....

Especialidad del validador:GESTION PUBLICA.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

.....
Carlos Victor Malaga Tito
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1, CONDICIONES INDIVIDUALES								
1	¿Sus condiciones fisiológicas le permiten realizar sus tareas con normalidad?	✓		✓		✓		
2	¿Las condiciones fisiológicas de sus compañeros les ayudan a realizar sus tareas con normalidad?	✓		✓		✓		
3	¿Su salud física le permite trabajar con normalidad?	✓		✓		✓		
4	¿La salud física de sus compañeros es adecuada para el trabajo que realizan?	✓		✓		✓		
5	¿Su salud mental no interfiere con sus actividades en su centro de labores?	✓		✓		✓		
6	¿La salud mental de sus compañeros no interfiere con sus actividades en su centro de labores?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que tiene la suficiente edad para sus condiciones laborales?	✓		✓		✓		
8	¿La edad de sus compañeros es adecuada para cumplir con sus obligaciones laborales?	✓		✓		✓		
9	¿Tiene problemas para aprender cosas nuevas relacionadas al uso de las herramientas digitales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2, CONDICIONES INTRALABORALES								
10	¿Sus compañeros de trabajo con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?	✓	No	✓	No	✓	No	
11	¿Colabora con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	✓		✓		✓		
13	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de bioseguridad en su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
14	¿Existen suficientes medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Sus compañeros respetan las medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿El diseño de la estructura de su centro de labores es adecuado para cumplir con su trabajo sin contratiempos?	✓		✓		✓		
17	¿Sus compañeros tienen dificultades para organizarse dentro del espacio de trabajo?	✓				✓		
DIMENSIÓN 3, CONDICIONES EXTRALABORALES								
18	¿Sus compañeros confían en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?	✓		✓		✓		
19	¿Confía en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?	✓		✓		✓		
20	¿Su familia cuenta con algún seguro social?	✓		✓		✓		
21	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	✓		✓		✓		
22	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?	✓		✓		✓		
23	¿Recibe reconocimiento alguno por parte de sus superiores?	✓		✓		✓		
24	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	✓		✓		✓		
25	¿Cree que la calidad de vida de las familias de sus compañeros es buena?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARLOS VICTOR MALAGA TITO DNI: 40631930

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

.....
Carlos Victor Malaga Tito
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MALAGA TITO, CARLOS VICTOR DNI 40631930	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 27/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA <i>PERU</i>
MALAGA TITO, CARLOS VICTOR DNI 40631930	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 30/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA <i>PERU</i>
MALAGA TITO, CARLOS VICTOR DNI 40631930	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ASPECTO TÉCNICO								
1	¿Considera que cuentas con la capacidad suficiente para el uso de herramientas digitales?	X		X		X		
2	¿Tus compañeros cuentan con las destrezas suficientes para el uso de herramientas digitales?	X		X		X		
3	¿Usted conoce las técnicas de fabricación de las herramientas digitales?	X		X		X		
4	¿Sus compañeros conocen las técnicas de mantenimiento de las herramientas digitales en su trabajo?	X		X		X		
5	¿La selección de recursos humanos es la deseable para el uso de herramientas digitales?	X		X		X		
6	¿Las instalaciones son óptimas para el uso adecuado de las herramientas digitales?	X		X		X		
7	¿Usa correctamente las Herramientas, instrumentos y maquinas?	X		X		X		
8	¿Conoce cómo aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
9	¿Considera que sus compañeros saben aprovechar los recursos físicos en el uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2, ASPECTO CULTURAL								
10	¿Confía plenamente en las herramientas digitales?	X	No	X	No	X	No	
11	¿Sus colegas confían plenamente en las herramientas digitales?	X		X		X		
12	¿Confía en que las herramientas digitales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
13	¿Es segura la información que usted transfiere a sus compañeros por las herramientas digitales?	X		X		X		
14	¿Conoce cómo mantener segura la información de su centro de labores?	X		X		X		
15	¿Es segura la información que sus compañeros le transfieren a usted mediante las herramientas digitales?	X		X		X		
16	¿Las herramientas digitales contribuyen a la satisfacción de sus condiciones laborales?	X		X		X		
17	¿El uso de las herramientas digitales contribuye a la satisfacción de las condiciones laborales de sus colegas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3, Aspecto organizacional								
18	¿Confía en que los Agentes sociales contribuyen a mejorar su condición laboral?	X	No	X	No	X	No	
19	¿Sus compañeros de trabajo confían en que los agentes sociales contribuyen a mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
20	¿Es seguro las políticas administrativas transmitidas por las condiciones laborales?	X		X		X		

21	¿Los aspectos de mercado contribuyen a la satisfacción de su condición laboral?	X		X		X	
22	¿Conoce cómo aprovechar la economía en su condición laboral?	X		X		X	
23	¿Las redes sociales le ayudan a obtener información?	X		X		X	
24	¿Piensa que las redes sociales ayudan a acercarse más los servicios públicos?	X		X		X	
25	¿Para usted sus compañeros de trabajo utilizan las redes sociales para acercar más los servicios públicos?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APlicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pillihuaman Hurtado Cristian DNI: 42993995

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública Y MBA Gestión Proyectos Inv.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 05 del 2022

Cristian Pillihuaman Hurtado

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y MBA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES LABORALES

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1, CONDICIONES INDIVIDUALES							
1	¿Sus condiciones fisiológicas le permiten realizar sus tareas con normalidad?	X		X		X		
2	¿Las condiciones fisiológicas de sus compañeros les ayudan a realizar sus tareas con normalidad?	X		X		X		
3	¿Su salud física le permite trabajar con normalidad?	X		X		X		
4	¿La salud física de sus compañeros es adecuada para el trabajo que realizan?	X		X		X		
5	¿Su salud mental no interfiere con sus actividades en su centro de labores?	X		X		X		
6	¿La salud mental de sus compañeros no interfiere con sus actividades en su centro de labores?	X		X		X		
7	¿Considera que tiene la suficiente edad para sus condiciones laborales?	X		X		X		
8	¿La edad de sus compañeros es adecuada para cumplir con sus obligaciones laborales?	X		X		X		
9	¿Tiene problemas para aprender cosas nuevas relacionadas al uso de las herramientas digitales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2, CONDICIONES INTRALABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Sus compañeros de trabajo con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?	X		X		X		
11	¿Colabora con la limpieza y orden de su espacio de trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	X		X		X		
13	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de bioseguridad en su lugar de trabajo?	X		X		X		
14	¿Existen suficientes medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?	X		X		X		
15	¿Sus compañeros respetan las medidas de bioseguridad durante el turno de trabajo?	X		X		X		
16	¿El diseño de la estructura de su centro de labores es adecuado para cumplir con su trabajo sin contratiempos?	X		X		X		
17	¿Sus compañeros tienen dificultades para organizarse dentro del espacio de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3, CONDICIONES EXTRALABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Sus compañeros confían en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
19	¿Confía en que el gobierno peruano se preocupa por mejorar sus condiciones laborales?	X		X		X		
20	¿Su familia cuenta con algún seguro social?	X		X		X		
21	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	X		X		X		
22	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?	X		X		X		
23	¿Recibe reconocimiento alguno por parte de sus superiores?	X		X		X		
24	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	X		X		X		
25	¿Cree que la calidad de vida de las familias de sus compañeros es buena?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pillihaman Hurtado Cristian DNI: 42993995

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública y MBA en Gestión Proyectos Inv

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 05 del 2022


Cristian Pillihaman Hurtado
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y MBA
EN GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PILLIHUAMAN HURTADO, CRISTIAN DNI 42993995	ECONOMISTA Fecha de diploma: 19/05/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
PILLIHUAMAN HURTADO, CRISTIAN DNI 42993995	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 12/08/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
PILLIHUAMAN HURTADO, CRISTIAN DNI 42993995	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/02/2015 Fecha egreso: 27/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PILLIHUAMAN HURTADO, CRISTIAN DNI 42993995	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN ALTA DIRECCIÓN EMPRESARIAL Fecha de Diploma: 16/01/2018 <i>TIPO:</i> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 03/06/2019 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>