



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gobierno digital y desempeño laboral en una fiscalía provincial penal  
corporativa de la región Amazonas, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Diaz Fernandez, Carlos Edilter ([orcid.org/0000-0002-4357-1474](https://orcid.org/0000-0002-4357-1474))

**ASESOR:**

Mg. Quispe Vilca, Grisely Rosalie ([orcid.org/0000-0003-0526-4366](https://orcid.org/0000-0003-0526-4366))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi esposa María Elena Vilchez Angeldones y mis hijos  
Juan Carlos y Karla Vania Díaz Vilchez.

El autor

### **Agradecimiento**

A Dios ya que sin él no podríamos desarrollar nuestras actividades cotidianas, a mi compañera de toda la vida María Elena Vilchez Angeldones, quien ha contribuido para que el presente trabajo de investigación pueda concretarse.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de figuras.....	v
Índice de tablas .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	7
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1.    Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2.    Variables y operacionalización .....	15
3.3.    Población, muestra y muestreo .....	16
3.4.    Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5.    Procedimientos .....	19
3.6.    Método de análisis de datos.....	20
3.7.    Aspectos éticos .....	20
IV.RESULTADOS.....	21
V.DISCUSIÓN.....	30
VI.CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

## Índice de figuras

Figura 01 Diseño de esquema correlacional

13

## Índice de tablas

<b>Tabla 01</b> <i>Validación de juicio de expertos</i>	18
<b>Tabla 02</b> <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	19
<b>Tabla 03</b> <i>Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable gobierno digital</i>	22
<b>Tabla 04</b> <i>Frecuencias y porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable gobierno digital</i>	23
<b>Tabla 05</b> <i>Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable desempeño laboral</i>	24
<b>Tabla 06</b> <i>Frecuencias y porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral</i>	25
<b>Tabla 07</b> <i>Correlación de la variable gobierno digital y la variable desempeño laboral</i>	26
<b>Tabla 08</b> <i>Correlación de la dimensión tecnología digital y la variable desempeño laboral</i>	27
<b>Tabla 09</b> <i>Correlación de la dimensión prestación de servicios digitales y la variable desempeño laboral</i>	28
<b>Tabla 10</b> <i>Correlación de la dimensión interoperatividad digital y la variable desempeño laboral</i>	29
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación de la dimensión seguridad digital y la variable desempeño laboral</i>	30

## Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022, aplicándose un tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario, llegando a encuestar al personal fiscal y administrativo de la fiscalía provincial penal corporativa de Bagua, ya que durante la labor que desempeñan es constante el uso de las tecnologías de la información, obteniendo como resultados obtenidos se determinó que de acuerdo al coeficiente de alfa de Cronbach, que se observa que p-valor es 0,094, este valor es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; por lo tanto, hay evidencia para aceptar la  $H_0$ , por consiguiente, se rechaza la  $H_a$ ; es decir, la variable Gobierno Digital no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022.

*Palabras claves: gobierno digital, desempeño laboral, fiscalía.*

## **Abstract**

*The purpose of the research was to determine the relationship between digital government and job performance in a corporate criminal provincial prosecutor's office in the Amazon region, 2022, applying a type of basic research, with a quantitative approach and a correlational level, it was used as an instrument of investigation the questionnaire, arriving to survey the fiscal and administrative personnel of the corporate criminal provincial prosecutor's office of Bagua, since during the work they carry out the use of information technologies is constant, obtaining as results obtained it was determined that according to the Cronbach's alpha coefficient, which shows that p-value is 0.094, this value is greater than the level of significance  $\alpha = 0.05$ ; therefore, there is evidence to accept the  $H_0$ , therefore, the  $H_a$  is rejected; that is, the Digital Government variable is not significantly related to Job Performance in a provincial corporate criminal prosecutor's office in the Amazonas region, 2022.*

*Keywords: government, digital, performance, labor, prosecution.*



## I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente la era tecnológica se ha visto actualizada con las nuevas tecnologías de la comunicación, permitiendo que diversas dependencias administrativas públicas agilicen sus trámites para el mejoramiento del desarrollo de los ciudadanos, significando mejora en la prestación de servicios y transparencia en la gestión pública (OCDE, 2019).

El país que aplica mejor estos mecanismos tecnológicos administrativos es Corea, pues este país brinda mejores modelos instituciones de apoyos social administrativo ante el cumplimiento de funciones estatales, ya que el impacto de la tecnología accede a que el gobierno se digitalice en base a cambios políticos (Roseth, 2021).

Correspondiente a esto, de acuerdo a lo que menciona el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), son diversos países de la región que brindan una agenda digital, para poder agilizar los trámites en función a los servicios digitales, pues en el mundo la tecnología ha traído grandes avances conjuntamente con la pandemia, y que esto ha demostrado como la transformación digital del gobierno se promueve en desarrollo de un mejoramiento al desempeño laboral (Navarro, 2018).

Para el estado Estadounidense, los gobiernos digitales son servicios que se aplican ante un gobierno público, donde se utiliza diversos formularios digitales para poder agilizar los servicios y la información en bienestar a los usuarios, utilizando cualquier plataforma o dispositivo digital, pues la aplicabilidad de estos medios, permiten enfrentar desafíos y riesgos internos que perjudican la calidad de atención del usuario, por lo que al aplicar se ejecutaría una mejor eficiencia interna y productividad (Granicus, 2018).

Así mismo, uno de los gobiernos que ha resaltado frente a un gobierno electrónico en las Naciones Unidas, es Dinamarca, pues para poder desempeñarse como un gobierno actual y digital, ha tenido que invertir un promedio de 103 millones para poder brindar mejores mecanismos digitales en base al fortalecimiento de los servicios públicos (Apolitical, 2018).

Dentro del estado mexicano, se comprende que el gobierno digital es considerado como un gobierno abierto pues permite estimular la economía digital a través del mejoramiento de los servicios de prestación, donde de manera eficiente y publica, se demuestre una estrecha participación ciudadana e impacto en la economía y sociedad (La redacción, 2018).

Este acto digital, se ve mejor incurrido dentro del empleo, pues al aplicar herramientas tecnológicas, se facilita ejercer un mejor desempeño laboral, donde se aligera diversos procedimientos para poder acceder a un mejor rendimiento del trabajador, valorando los nuevos recursos tecnológicos en base a los medios necesarios que requieren los colaboradores para el desempeño de sus funciones.

En Colombia la transformación digital ha permitido que los gobiernos se encuentren relacionados entre sí para poder implementar adecuadamente el uso de la tecnología a través de la conexión digital, pues esto permite proporcionar datos labores estratégicos para poder transformar un mejor desempeño laboral (Porrúa et al., 2021).

Pues en la actualidad una de las necesidades que requiere el gobierno es poder convertirse en un estado digital, con el fin de llegar a simplificar, reducir y eliminar trámites que dificultan la vida ciudadana, pues aplicando mecanismos digitales se permitirá acceder a una mejor interacción con el gobierno en base a la utilidad de las TIC.

En lo nacional se ha presentado una revolución digital ante las diversas transformaciones de la economía dentro de la sociedad, pues en base a la administración pública esta acción tiene cada vez mayor relevancia ya que es un factor críticamente exitoso para diversos procesos, pues responde a los lineamientos públicos de compromiso direccional con el usuario (PCM, 2018). Por otra parte, se comprende que el Perú brinda un uso estratégico para que las entidades públicas y privadas logren eficientemente que los gobiernos creen valores públicos en función al mejoramiento de la gestión en base a la transparencia, eficiencia, seguridad y tecnología (Calle, 2021).

De acuerdo a lo que plantea la plataforma de gobierno digital, se comprende que la transformación de un gobierno a una era digital, permite brindar

mejor acceso público a la ciudadanía, además de generar mejor confianza entre administrados y brindar un gobierno transparente (Comex Perú, 2021).

Es por ello que el Estado aprobó mediante el Decreto Legislativo N.º 1412, la Ley de Gobierno Digital con la finalidad de poder brindar mejor gobernanza ante un régimen jurídico tecnológico, donde las herramientas permitan acceder eficazmente a una administración pública, en base a la comunicación e interpretación de la sociedad digital y los nuevos alcances de la tecnología.

Correspondiente a esto, se logra esclarecer que la digitalización brinda una mejor transparencia de los procesos y de los trámites administrativos, ya que el enfoque estratégico que se brinda va en relación al uso de las tecnológicas en relación a los beneficios y logros que las instituciones generan en valor a la ciudadanía, pues muchos de los límites buscan que los trabajadores generen un mejor desempeño laboral para poder satisfacer las necesidades del usuario (EPG Universidad Continental, 2017). Por otro lado, al aplicar y contar con equipos multidisciplinarios, se hace referencia que la empresa debe de llevar a cabo una transformación digital de todo su servicio, donde se resalte una mejor interacción frente a los órganos centrales del gobierno para brindar mejor seguridad ante las acciones laborales de los trabajadores.

Pues dentro de esta investigación se comprende también que, a nivel local, dentro de la fiscalía penal de Bagua, la cual se encuentra a través de la Unidad Ejecutora N° 009, la cual busca defender los derechos ciudadanos en relación al interés del propio Estado, pues también acceden al cumplimiento de los objetivos que cada política institucional traza en relación a la protección de los derechos.

Sin embargo, en esta fiscalía aún no se ha conllevado una actualización de gobierno digital, ya que los trámites judiciales son burocráticos, por el hecho de que dicha fiscalía no se adecua en base al avance de las nuevas tecnologías, esto permite determinar que el trabajo en la Fiscalía de Bagua sea ineficaz, pues su trabajo debe de ser acreditado en base a un mejor sistema interno, donde brinde trámites más útiles para poder generar mejor el rendimiento laboral.

Esto permitirá fortalecer la atención dentro de las fiscalías ya que los servicios digitales motivarán la realización de un trabajo diario fácil, donde se

podrá notar una mejora en el trabajo que realizan los colaboradores y en la atención de los usuarios.

Esta investigación denominada “Gobierno digital y desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022”, tiene como problema general ¿Cómo se relaciona el gobierno digital y desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?, y como problemas específicos: a) ¿En qué medida se relaciona el gobierno digital externo con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?; b) ¿En qué medida el gobierno digital interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?; c) ¿Cómo se relaciona el gobierno digital relacional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?; y d) ¿Cómo es la relación del gobierno digital promocional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?.

La descripción problemática antes señalada, tiene una justificación práctica, en el sentido que la presente investigación generará un efecto positivo en el rendimiento laboral de los colaboradores de los despachos fiscales penales de la región Amazonas, teniendo en cuenta que la implementación de un adecuado manejo del gobierno digital ayudará a dar celeridad a los procesos, mejorará la atención y satisfacción a los usuarios, generándose un trabajo en equipo, logrando metas y objetivos propuestos por la institución.

En relación a la justificación metodológica, se prevé que este estudio produzca una metodología de recolección de información para servidores y funcionarios públicos de la fiscalía corporativa de Bagua, contando con herramientas válidas y confiables que puedan ser replicadas en diferentes sedes del Ministerio Público, a nivel de todas las fiscalías, cuyos resultados contribuirán a mejorar la política nacional relacionada con el gobierno digital y desempeño laboral de los trabajadores.

Existe una justificación normativa, ya que cada año el Ministerio de Público establece ciertos lineamientos para el desarrollo de actividades, metas y objetivos en cada sede fiscal, los mismos que quizás, dados los resultados de la encuesta,

sean modificados o reestructurados con el fin de incrementar algunos de los detalles sobre el desempeño laboral y agregar herramientas adecuadas y prácticas que hagan sentir al resto a la comunidad jurídica y administrativa parte de la nueva era digital.

Por otro lado, se tiene como justificación social, que la adecuada utilización de las TIC a través de un gobierno digital ayudará en la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores en una fiscalía penal de la región Amazonas.

Respecto al presupuesto, la investigación tiene una justificación económica, porque, a pesar de ser financiado por el investigador, una vez implementado, creará una herramienta que implica una secuencia de pasos a tener en cuenta para aplicarlos en otras sedes fiscales, y como ya se precisó, estos resultados ayudarán en el rendimiento laboral de los colaboradores tomando en cuenta el manejo adecuado del gobierno digital.

Ahora bien, el presente trabajo presentó como objetivo general: Determinar el vínculo entre el gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022, tuvo como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el gobierno digital externo con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022; b) Determinar la relación entre el gobierno digital interno con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022; c) Determinar la relación entre el gobierno digital relacional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022; y d) Determinar la relación del gobierno digital promocional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022.

La hipótesis general de la investigación estuvo enmarcada a determinar si: Existe una relación significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022, y las hipótesis específicas fueron: a) Existe una relación significativa entre el gobierno digital externo con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022; b) Existe una relación significativa entre el gobierno digital interno con el desempeño laboral de los

trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022; c) Existe una relación significativa entre el gobierno digital relacional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022; y d) Existe una relación significativa entre el gobierno digital promocional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta parte de la investigación está conformada por dos niveles, el primero donde se desarrolla los antecedentes o llamado estilo del arte, y en el segundo nivel las bases teóricas, Gobierno digital y desempeño laboral.

Respecto al estudio de las variables del presente trabajo, en lo internacional: Ceceti (2016), quien en su investigación titulada: *El uso del gobierno electrónico y las redes sociales en la gestión pública* (Tesis de Maestría), desarrolló como objetivo, establecer la frecuencia y preferencia de las redes sociales en el gobierno electrónico, y para ello utilizó y planteó una metodología cuantitativa, no descriptiva y diseño no experimental, y llegó a concluir que hay un uso constante de los medios tecnológicos, el cual ha generado cambios en el comportamiento humano, y con ello ha cambiado la relación existente entre el administrado y el Estado, lo antes descrito aporta en el extremo que ayuda a entender los beneficios que tiene la tecnología y el uso que le pueden dar en entidades estatales.

Por su parte, Lizardo (2018), en la tesis: *Gobierno electrónico y percepción sobre la corrupción en América latina* (Tesis de Maestría), la cual estuvo orientada a establecer la conexión existente entre un gobierno digital y la percepción de corrupción, para ello utilizó y planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, no experimental, y llegó a concluir que el gobierno electrónico en América Latina hay un 38.8 % de penetración de corrupción, siendo esta mayor que la democracia.

En esa misma línea, Cárdenas y Bardales (2020), en su investigación: *Desempeño laboral en la Gestión Municipal, ciudad de México* (Tesis de Maestría), se propuso en conocer las características del desempeño laboral, para optimizar la administración municipal, para ello utilizó una metodología de tipo básica descriptiva, usando como instrumento el análisis documental, y concluyó que el 70 % de los archivos analizados están enfocados en el desempeño laboral y que este influye dentro de la sostenibilidad y compromiso con la entidad o institución, a partir de ello se puede inferir la importancia de la investigación y el vínculo con una de las variables de la presente investigación, denotando el aporte que tiene el desempeño laboral dentro de gestión administrativa.

De igual forma, Clark (2018), en la tesis: *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora* (Tesis Doctoral), analizó los factores que determinan el rendimiento de los trabajadores, para ello utilizó una metodología de tipo descriptiva y enfoque cuantitativo, y llegó a concluir que los factores que predominan en el rendimiento laboral de una entidad son elementos materiales e inmateriales que transitan por las peculiaridades personales del colaborador, a partir de ello se puede observar la significancia que tiene el desempeño laboral en la eficacia de una organización institucional.

Así mismo Cabrera (2021), en su tesis titulada: *Gobierno Electrónico “Un camino hacia la participación ciudadana”, realidades y perspectivas 2017-2018*. Caso Gobernación de Nariño, Colombia (Tesis de maestría), se propuso establecer la participación ciudadana como un diseño electrónico de la gobernación de Colombia, en los años 2017 -2018, para ello aplicó como metodología un diseño mixto, aplicando técnicas mixtas de recolección de información, donde se llega a concluir que el gobierno digital persigue el uso de nuevas tecnologías, pues esto brinda una mejor gestión de calidad y de participación ciudadana.

En cuanto a las variables en estudio, en lo nacional: Cosquillo (2022), quien en su investigación titulada: *Gobierno digital y la gestión municipal en la municipalidad provincial de Tarma - Junín en el periodo 2019-2020* (Tesis de Maestría), se propuso establecer si el gobierno digital afecta la gestión municipal, y usó una metodología aplicada con nivel explicativa, con un diseño no experimental, y concluyó que, el gobierno electrónico si modifica la gestión municipal, toda vez que el uso de los servicios digitales aumentan, la información recabada aporta a la comunidad investigadora, en relación a que un gobierno digital ayuda a brindar mejor calidad de servicio a los administrados.

Por su parte, Moreno (2021), en la tesis titulada: *Gobierno digital y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020* (Tesis de Maestría), la cual estuvo encaminada a establecer la conexión existente entre gobierno digital y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020, utilizó una metodología básica, no experimental, y finalizó que, existe una conexión positiva entre las variables, lo cual implica que un gobierno



digital genera avance en la gestión administrativa, a partir de ello, se evidencia la importancia que tiene un gobierno digital dentro de la administración estatal, para ello la gestión administrativa debe contar con todas las herramientas adecuadas para su eficacia.

En ese mismo sentido, Valdera (2021), en obra titulada: *Motivación y desempeño laboral del trabajador de la Municipalidad del distrito de Peca, Amazonas (Tesis de Maestría)*, tuvo la misión principal determinar el vínculo existente entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Distrital La Peca, con una metodología de tipo básica, y pudo colegir que en la municipalidad local prevalece el nivel de la variable de motivación y estimulación laboral también a un nivel medio, siendo que de estas variables existe una relación positiva, esta investigación aporta en conocer la importancia que tiene el desempeño laboral y la relación de motivación que influye en la misma.

De igual manera, López (2018), en la investigación titulada: *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 (Tesis de Maestría)*, se orientó a establecer la vínculo existente entre la calidad de vida y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018, utilizó una estrategia básica, con una óptica cuantitativa y diseño no experimental correlacional, y dedujo que existe conexión entre las variables de estudio, y por ende ante una calidad del ámbito laboral existe un mayor rendimiento laboral del profesional de enfermería.

Asimismo, Izquierdo (2021), en su investigación titulada: *Gobierno electrónico y su influencia en la gestión pública en tiempos de covid-19 en la Municipalidad Distrital De Huaura-2020 (Tesis de Maestría)*, determinó como objetivo la influencia de la gestión pública y el gobierno electrónico ante los tiempos de covid-19 dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura, esto aplicando un proceso no experimental y de tipo de estudio correlacional, llega a concluir que existe una correlación entre las variables, donde la fuerza es altamente positiva, esto conlleva a delimitar de que el gobierno digital presentan relevancias en la administración pública, pues permite poder acceder mejor a un desarrollo de la gestión municipal.

Ahora bien, respecto a las bases científicas, tenemos la siguiente información que sustenta la variable Gobierno digital. Mergel, Edelman y Haug, (2019), refiere que el gobierno electrónico es un patrón innovador dentro de las políticas del Estado, que tiene como base la transformación digital, y está orientado a renovar la administración pública, y así obtener valor en la entidad y cubrir las necesidades de los usuarios, lo cual implica un objetivo en la implementación dentro de la administración pública.

Así mismo menciona que el gobierno digital cuenta con diferentes niveles y condiciones de las necesidades de los usuarios, teniendo la implementación de los costos que acarrea el uso de las herramientas tecnológicas, por parte del Estado, lo cual genera cambios dentro de la administración (Burak, 2020).

Para el desarrollo de la variable Gobierno digital se tiene en cuenta las dimensiones: (1) Tecnología digital, (2) Prestación de los servicios digitales, (3) La interoperatividad digital y (4) La seguridad digital, las cuales por su importancia deben ser analizadas.

La dimensión Tecnología digital, está referida a los procesos realizados en la gestión pública donde se utilizan herramientas, dispositivos y plataformas para fortalecer el cambio y alcanzar los resultados y metas esperadas (Kapur, 2018), además el autor González et al (2020) analiza que bajo esta dimensión se desarrolla toda una capacidad de logística que permita evaluar los alcances tecnológicos, como la accesibilidad al internet y la capacidad de los recursos humanos que laboran en determinadas instituciones del gobierno, ello con la finalidad de realizar un trabajo con claridad dentro de la administración de la entidad, la cual tiene que estar al servicio de la comunidad.

La dimensión Prestación de los servicios digitales, Delgado (2019), precisa que esta dimensión está conformada con un conjunto de actividades institucionales que organizan el servicio digital que se va a brindar a la población, por parte de los entes públicos y privados.

Esta dimensión se encuentra constituida por los servicios digitales externos, como es que la entidad cuenta con un portal web, una mesa parte electrónica, un lugar para adquirir bienes y servicios, tener un libro de reclamaciones digital, un lugar web donde se ejecuten transferencias en línea, donde todos los movimientos están registrados, por ejemplo, contar con un

registro virtual de reclamaciones, espacios web para tramites en línea donde se informen las tasas (Cariolle & Aker, 2020).

Por otro lado, los servicios digitales internos, están constituidos por los Gmail, sistema electrónico para la emisión de boletas de pagos a todo el personal, sistema integrado para el control del personal y el ordenamiento de trámites documentarios (Presidencia de la República, 2018).

La dimensión interoperabilidad digital, está referida a la suficiencia de las entidades para relacionarse con las instituciones del ámbito estatal, para transmitir experiencias, ejecutar lazos de cooperación y realizar proyectos donde se comparta la información. (González, Carvajal y González, 2020).

Esta dimensión sujeta la interoperabilidad a nivel de organización involucra el uso de infraestructura digital para constituir vínculo e intercambio entre instituciones del mismo rubro; la interoperabilidad técnicamente establece las formalidades para lograr ejecutar las acciones de ayuda o apoyo digital, también se encuentra a nivel legal, la cual hace un trabajo conminado en función a las normas establecidas (Presidencia de la República, 2018).

Seguridad digital, esta dimensión está referida a la creación de un estado de confianza, donde haya una buena relación entre el usuario y la entidad, es la seguridad en el uso de las herramientas digitales de una institución pública, que cuenta con muchos mecanismos de seguridad en el servicio que busca brindar y en la misma plataforma digital, insertando acciones preventivas para combatir cualquier riesgo o fraude electrónico (González, Carvajal y González, 2020). Esta dimensión cuenta con la trascendencia de salvaguardar los datos personales de la población usuaria, mediante el uso de canales seguros donde brinde seguridad a ambas partes.

Consecuentemente bajo el estudio de la segunda variable, la cual corresponde al desempeño laboral, se desarrolla el valor que cuenta dentro de la gestión administrativa de una entidad pública, por ello que, Pashanasi et al. (2021), refiere que el rendimiento laboral es la manera como los integrantes de una institución realiza sus actividades, con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos, estando bajo las reglas esenciales previstas con anterioridad, es por ello que, el desempeño laboral busca cumplir las metas fijada de acuerdo al esquema organizacional de la entidad.

Chong et al. (2020), menciona que es el nivel de resultados obtenidos por el trabajador público en el cumplimiento de sus funciones en la institución en un plazo determinado.

Para Foy et al., (2019), el desempeño laboral está conformado por cuatro pilares, la destreza, motivación y la personalidad, estos factores que trabajan de manera concatenada en el desempeño del trabajador para que los resultados sean óptimos y alcance sus objetivos.

El autor antes señalado, Pongton & Suntrayuth (2019), recomendó que las dimensiones esenciales que influyen para un adecuado desempeño laboral son: satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en grupo y capacitación del trabajador, las cuales se piensan como magnitudes de esta variable para su aplicación de las herramientas.

La dimensión satisfacción del trabajador, hace referencia al estado emocional que puede ser favorable o no para el trabajador dentro del área de labores, la cual está unida con todo el personal que trabaja en la institución o empresa, teniendo en cuenta la estructura, el trabajo en equipo, la misma organización y el ambiente laboral, ante ello Chiavenato (1986), menciona que, la actitud del trabajador de una perspicacia aceptable o todo lo contrario, un empleado con un alto nivel de satisfacción en el lugar donde se encuentra, exterioriza actividad positiva con su entorno y consigo mismo, siendo la situación distinta la actitud de un empleado no satisfecho con su trabajo.

La dimensión de Autoestima laboral, es uno de los elementos que evidencia las necesidades del trabajador al exhibir sus habilidades y obtener los objetivos deseados en su centro laboral, esta dimensión es subjetiva, pero se mide en base a como lo cree y como se exterioriza la autoestima, es decir si el autoestima es alto o fuerte habrán mejores oportunidades de ser líderes en el grupo y ayuda a tener seguridad sobre las acciones de uno mismo, es por ende que, el desempeño laboral es como uno aprecia su desempeño dentro de la institución (Panesso y Arango, 2017).

La dimensión trabajo en equipo, una de las dimensiones que ayuda a alcanzar un idóneo desempeño laboral, la cual es realizada de manera organizada para mejorar la prestación, la relación dinámica entre todos los colaboradores crea un ambiente estable en el centro de labores, donde se

demuestra la productividad, competencia y logro de los objetivos, buscando innovaciones, el trabajo en grupo es la clave del éxito en toda organización, haciendo que un grupo de sujetos trabajen de manera coordinada, lo cual evidencia el trabajo colectivo, donde todos cooperan para dar solución a una tarea, lo cual complementa sus habilidades y mejoras en el resultado (Wohlens & Hertel, 2018).

Por último, la dimensión de capacitación del trabajador, estimada como un factor determinante en el desempeño laboral, ya que, la capacitación ayuda a tener actualizadas las habilidades de los trabajadores, y con ello mayores beneficios en la productividad de la empresa, esto garantiza el adecuado desenvolvimiento del trabajador que requiere de afinar sus conocimientos y habilidades (Frigo, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se realizó una investigación básica, Nicomedes (2018), señala que es conocida como sustantiva o primordial, la cual tuvo como objetivo identificar los fenómenos de la investigación, es decir una vez terminada, permitió crear nuevas ideas, teorías o mejorarlas.

La presente investigación contó con un enfoque cuantitativo, ya que lo que se buscó identificar es cómo se vincula el gobierno digital y el rendimiento laboral en una fiscalía penal de la región Amazonas, teniendo en cuenta los fenómenos de estudio presentes en la gestión digital.

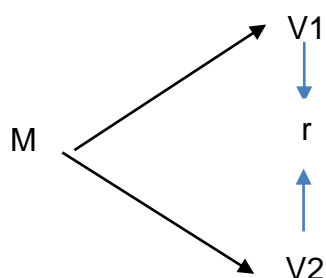
Finalmente, la presente investigación se desarrolló con un nivel correlacional (Ramos, 2020), ya que lo que se buscó es verificar la conexión existente entre las variables de investigación.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental (Llopis, 2020), es decir no se ha realizado alteración alguna al objeto de investigación, en la cual se ha seguido el procedimiento de recoger información sobre investigaciones vinculadas al gobierno digital y rendimiento laboral en un despacho penal del Ministerio público de la región Amazonas, adicionalmente la investigación tuvo un corte transversal, es decir fue elaborada en un periodo de tiempo, población y muestra determinada (Ramos, 2021).

**Figura 01:**

Diseño del esquema correlacional:



Dónde:

M = P: 40 Personal administrativo y fiscal de la fiscalía penal de Bagua

O1: V1: Gobierno digital

O2: V2: Desempeño laboral

r: Relación entre variables

Además, el trabajo estuvo dentro del procedimiento hipotético deductivo, que conllevó a determinar si las hipótesis de relación que existe entre las variables de estudio son verdaderas.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La definición conceptual de la variable gobierno digital: Es la apertura de información de las entidades públicas, en cuanto a documentos e información, para que se encuentren a disposición de los usuarios y den cuenta de las acciones y decisiones adoptadas, las cuales son de interés público. (Vargas, 2021).

En cambio la definición operacional para la variable gobierno digital fue: La variable de gobierno digital fue medida a través de las dimensiones tecnología digital, prestación de servicio digital, interoperabilidad digital y seguridad digital, cuya valoración se realizó a partir del respectivo instrumento.

Para la dimensión tecnología digital se consideraron tres indicadores, la mejora del proceso administrativo, celeridad de procesos y articulación de instituciones. En cuanto a la dimensión prestación de servicios digitales, se ha considerado tres indicadores, páginas web, la información actualizada, implementación de las TICs. Para la dimensión interoperatividad digital consideró tres indicadores, uso de infraestructura digital, relaciones institucionales, cumplimiento de proyectos y metas. Por último, para la dimensión seguridad digital, se consideró tres indicadores, sistemas de protección de datos, transparencia de gobierno y calidad del servicio brindado.

Esta variable tuvo una escala de medición ordinal.

La definición conceptual para la variable desempeño laboral, fue: Álvarez et al. (2018), al respecto refiere que es la manera como los integrantes de una institución realizan sus actividades, con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos, estando bajo las reglas esenciales previstas con anterioridad, es por ello que, el desempeño laboral busca cumplir las metas fijada de acuerdo al esquema organizacional de la entidad.

La definición operacional para la variable desempeño laboral fue: La variable desempeño laboral fue medida a través de las dimensiones satisfacción del trabajador, autoestima laboral, trabajo en equipo y capacitación del trabajador.

Los indicadores que se consideraron para la variable desempeño laboral fueron: Para la dimensión satisfacción laboral se consideró tres indicadores, calidad de trabajo, condiciones de trabajo, habilidades del trabajador.

Para la dimensión autoestima laboral se consideró dos indicadores, responsabilidad, autoevaluación. Asimismo, para la dimensión trabajo en equipo se consideró tres indicadores, eficiencia laboral, productividad y compromiso. Por último, para la dimensión capacitación del personal se consideró dos indicadores, desarrollo profesional y fortalecimiento de conocimiento.

Esta variable tendrá una escala de medición ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Condori (2020), señala que es el conjunto de personas, las cuales serán estudiadas bajo la aplicación de un instrumento de recojo de datos con el propósito de probar la hipótesis planteada en la investigación materia de estudio, la cual estuvo conformada por 40 personas entre los que destacan personal administrativo y personal fiscal.

Criterios de inclusión y exclusión: Se encuestó al personal fiscal y administrativo de la fiscalía penal de Bagua, puesto que durante la labor que desempeñan es constante el uso de las TIC. Se excluyó al personal de vigilancia y limpieza.

#### **3.3.2. Muestra**



Hernández y Carpio (2019), definen que es el subconjunto de la población con la cual se buscará comprobar y probar el instrumento de datos propuesto por el investigador aplicando un muestreo.

Por lo que, la muestra fue 40 colaboradores entre los que destacan personal administrativo y personal fiscal.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Muñoz (2018), son las características que determinan que un tipo de procedimiento sea adecuado para un número definido de población.

En tal sentido en el trabajo se consideró la utilización del muestreo probabilístico.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Se consideró a la fiscalía penal de Bagua, ubicada en la provincia de Bagua, región Amazonas.

## **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

Se usó la encuesta como técnica. Al respecto Terreros, (2021), señala que esta técnica ayuda a recoger todo tipo de conocimiento de las personas, que permitan permitir una respuesta clara y aplicable en función a datos preguntas específicas.

### **3.4.2. Instrumento**

Se aplicó el cuestionario. Al respecto Meneses, (2018), indica que esto permite llevar de una manera adecuada el trabajo de campo conforme a la realidad, ya que permite recopilar datos de una metodológica como la encuesta, la cual permite realizar preguntas para obtener información sobre la investigación.

Para ello, se elaboró dos fichas técnicas:

- 1) Ficha técnica de gobierno digital:
  - Nombre: Cuestionario “Gobierno digital”
  - Elaborado por: Carlos Edilter Díaz Fernández

- Tiempo: 20 minutos
- Administración: Presencial
- Escala: Likert

2) Ficha técnica de desempeño laboral

- Nombre: Cuestionario “Desempeño laboral”
- Elaborado por: Carlos Edilter Díaz Fernández
- Tiempo: 20 minutos
- Forma de administración: Presencial
- Escala: Likert

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

Se ha requerido la opinión de expertos, validación obrante como anexo de la investigación, habiendo obtenido una opinión unánime de “Aplicable”, tal como se precisa en la tabla siguiente:

**Tabla 01**

*Validación de juicio de expertos*

<b>Variables</b>	<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
V1: Gobierno digital	1	Karina Roxana Sánchez Zelada	Maestro en Gestión Pública	Aplicable
V2: Desempeño laboral	2	José Alberto Peña Díaz	Maestro en Ciencias Penales	Aplicable
	3	Yaneth Pariente Villegas	Maestro en Derecho Penal	Aplicable

*Nota: Certificado de validación del contenido de los instrumentos.*

El primer experto, labora en el sector público, específicamente es personal administrativo en un Hospital de la Región Amazonas y tiene conocimiento respecto a las variables en estudio, además es investigadora, el segundo experto fue seleccionado por que actualmente se desempeña como Fiscal Provincial Penal Corporativo y además ha ocupado el cargo de Fiscal Provincial Coordinador, experiencia que le faculta emitir una opinión crítica respecto a las variables estudiadas. Finalmente se eligió al tercer experto, teniendo en cuenta

que es una Fiscal Adjunta Provincial con grado de Magister en la especialidad de derecho penal y tiene conocimiento sobre metodología de investigación.

La confiabilidad, es el rango en el que los datos obtenidos serán iguales, al aplicar de forma consecutiva el instrumento al mismo individuo u objeto (Manterola, 2018), y el Alfa de Cronbach, es el método estadístico utilizado para saber la fiabilidad del instrumento (Villasís, 2018).

El criterio del Alpha de Cronbach fue utilizado, en la prueba piloto con la cantidad de 15 trabajadores de la unidad de estudio establecida, cuyos valores se detallan a continuación:

**Tabla 02**

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
Gobierno digital	0.785	15
Desempeño laboral	0.906	15

*Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos por el programa SPSS versión 24*

La variable “gobierno digital”, tuvo un resultado de 0.785; significando que es “Aceptable”, en cambio la variable “desempeño laboral”, tuvo un resultado de 0.906, lo cual demuestra que es “Excelente”.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez aprobado el proyecto, se inició el proceso de recolección de información relacionada a las variables de investigación.

Diseñado el instrumento de campo se realizó la recolección de datos conforme a la muestra.

Por tratarse de un muestreo probalístico aleatorio simple, todo el personal fiscal y administrativo van a ser encuestados.

Aplicado el instrumento, con los datos obtenidos, se realizó el procesamiento de la información e interpretó los resultados, teniendo presente los principios y normas éticas que debe tener el investigador.

Acto seguido, se elaboró la discusión de resultados y la verificación de

hipótesis, y se emitió las conclusiones y recomendaciones según los niveles obtenidos en cada dimensión.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Mordenti, (2021), explica, que son operaciones estadísticas y matemáticas que se utilizan para poder obtener datos en diferentes formas, para evaluar los pasos y actividades que se tomaron en cuenta al poder realizar el proceso de análisis de datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Pérez et al. (2019), son sugerencias de investigación contenidas en el formulario del consentimiento informado, donde se tiene en cuenta parte del protocolo a seguir durante la investigación.

En el presente trabajo, se dio estricto cumplimiento a los lineamientos que la Universidad Cesar Vallejo estableció, lográndose medir y emitir un informe de acuerdo a lo que los trabajadores respondieron.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Fueron los siguientes:

#### 4.1.1. Gobierno digital

**Tabla 01**

*Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable gobierno digital.*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel bajo	16-37	9	22.5%
Nivel medio	38-59	24	60%
Nivel alto	60-81	7	17.5%
Total		40	100.0%

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

Se observa los resultados en cuanto a la variable gobierno digital, siendo predominante en la percepción de los encuestados el nivel medio el cual tiene un porcentaje de 60%, mientras que el nivel bajo tiene un porcentaje de 22.5% y finalmente el nivel alto cuenta con un porcentaje de 17.5%.

#### 4.1.2. Dimensiones de la variable gobierno digital

**Tabla 02**

*Frecuencias y porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable Gobierno Digital.*

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tecnología digital	Nivel bajo	4-9	9	22.5%
	Nivel medio	10-15	27	67.5%
	Nivel alto	16-20	4	10%
Prestación de servicios digitales	Nivel bajo	4-9	9	22.5%
	Nivel medio	10-15	29	72.5%
	Nivel alto	16-20	2	5%
Inoperatividad digital	Nivel bajo	4-9	14	35%
	Nivel medio	10-15	15	37.5%
	Nivel alto	16-20	11	27.5%
Seguridad digital	Nivel bajo	4-9	14	35%
	Nivel medio	10-15	21	52.5%
	Nivel alto	16-20	5	12.2%

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

El resultado obtenido respecto a las dimensiones de la variable gobierno digital, destaca la percepción mayoritaria de eficiencia de la dimensión prestación de servicios digitales con un porcentaje de 72.5%, las dimensiones tecnología digital, interoperatividad digital y seguridad digital, tienen un efecto regular, donde quizá se podría notar que la mayor desaprobación la tiene la dimensión tecnología digital, con un 22.5%, donde se debe reforzar la institución.

### 4.1.3. Desempeño laboral

**Tabla 03**

*Frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable desempeño laboral.*

<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel bajo	16-37	1	2.5%
Nivel medio	38-59	7	17.5%
Nivel alto	60-81	32	80%
Total		40	100.0%

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

El nivel alto se impone en la percepción de los encuestados con el 80%, en tanto que la percepción del nivel bajo alcanza un 2.5% y el nivel medio obtiene un porcentaje de 17.5%.

#### 4.2.4. Dimensiones de la variable desempeño laboral

**Tabla 04**

*Frecuencias y porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral.*

<b>Dimensión</b>	<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Satisfacción del usuario	Nivel bajo	4-9	4	10%
	Nivel medio	10-15	14	35%
	Nivel alto	16-20	22	55%
Autoestima	Nivel bajo	4-9	1	2.5%
	Nivel medio	10-15	5	12.5%
	Nivel alto	16-20	34	85%
Trabajo en grupo	Nivel bajo	4-9	1	2.5%
	Nivel medio	10-15	8	20%
	Nivel alto	16-20	31	77.5%
Capacitación del trabajador	Nivel bajo	4-9	1	2.5%
	Nivel medio	10-15	13	32.2%
	Nivel alto	16-20	26	65%

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

En esta tabla se muestra las respuestas obtenidas respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, verificándose que predomina la percepción mayoritaria de eficiencia de la dimensión Autoestima con un nivel de 80%, las dimensiones satisfacción del usuario, trabajo en grupo y capacitación del trabajador, tienen un nivel regular, donde se nota que la mayor desaprobación la tiene la dimensión capacitación del trabajador con un 2.5% y es donde se debe reforzar la institución.



## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Validación de la hipótesis general

Verificar la relación existente entre el gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía penal corporativa de la región Amazonas, 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022

**Ha:** Existe una relación significativa entre el gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022

**Tabla 05**

*Correlación de las variables gobierno digital y la desempeño laboral*

		Gobierno Digital
Rho de Spearman	Gobierno Digital	Coeficiente de correlación 1.000
		Sig. (bilateral)
		N 40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación .268
		Sig. (bilateral) .094
		N 40

*Nota: Elaboración propia, resultados obtenidos por el programa SPSS versión 24*

Se observa que p-valor es 0,094, el mismo que es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; en tanto, hay evidencia para aceptar la Ho, y se rechaza la Ha; puesto que la variable gobierno digital no se vincula significativamente con el desempeño laboral en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

#### 4.2.2. Validación de la hipótesis específica 01

Verificar la relación que existe entre la dimensión tecnología digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión tecnología digital con el rendimiento laboral de los trabajadores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la dimensión tecnología digital con el desempeño laboral de los trabajadores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

**Tabla 06**

*Correlación de la dimensión tecnología digital y desempeño laboral*

		Tecnología digital	
Rho de Spearman	Tecnología Digital	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	40
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	.122
		Sig. (bilateral)	.452
		N	40

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

Se aprecia que p-valor es 0,452; el mismo que es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; significando que hay suficiente evidencia para aceptar la Ho, y por lo tanto, se rechaza la Ha; es decir, la dimensión tecnología digital no se vincula significativamente con el desempeño laboral en una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

### 4.2.3. Validación de la hipótesis específica 02

Determinar la relación entre la dimensión prestación de servicios digitales con el desempeño laboral de los colaboradores de una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión prestación de servicios digitales con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la dimensión prestación de servicios digitales con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Tabla 07**

*Correlación de la dimensión prestación de servicios digitales y desempeño laboral*

		Prestación de servicios digitales	
Rho de Spearman	Prestación de servicios digitales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	40
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-.066
		Sig. (bilateral)	.687
		N	40

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

Aquí p-valor es 0,687, el cual es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; significando que hay suficiente evidencia para aceptar la Ho, y se rechaza la Ha; es decir, la dimensión prestación de servicios digitales no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

#### 4.2.4. Validación de la hipótesis específica 03

Verificar la conexión entre la dimensión interoperatividad digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión interoperatividad digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la dimensión interoperatividad digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación de la dimensión interoperatividad digital y desempeño laboral*

		Inoperatividad digital	
Rho de Spearman	Interoperatividad digital	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	40
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.281
		Sig. (bilateral)	.079
		N	40

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

El p-valor es 0,79; el cual es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; lo que denota que hay evidencia para aceptar la Ho, y rechazar la Ha; teniendo que la dimensión inoperatividad digital no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

#### 4.2.5. Validación de la hipótesis específica 04

Verificar la relación entre la dimensión seguridad digital con la variable rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión seguridad digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Ha:** Existe una relación significativa entre la dimensión seguridad digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación de dimensión seguridad digital y desempeño laboral*

			Seguridad digital
Rho de Spearman	Seguridad digital	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.214
		Sig. (bilateral)	.184
		N	40

*Nota: Elaboración propia, resultados según el programa SPSS versión 24*

Según esta tabla p-valor es 0,184; el cual es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; significando que hay suficiente evidencia para aceptar la Ho, por lo tanto, se rechaza la Ha; siendo que, la dimensión Seguridad digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

## V. DISCUSIÓN

La discusión tiene como base el objetivo general de la investigación, el cual fue verificar si existe relación entre el gobierno digital y el rendimiento laboral en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022

En la la tabla 5, se aprecia que p-valor es 0,094, es un valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha= 0,05$ ; en tanto, hay evidencia para aceptar la  $H_0$ , y se rechaza la  $H_a$ ; es decir, la variable gobierno digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

De los resultados obtenidos en la tabla 3, se observa que respecto a la variable gobierno digital, es predominante en la percepción de los encuestados, siendo que el nivel medio tiene un porcentaje de 60%, mientras que el nivel bajo tiene un porcentaje de 22.5% y finalmente el nivel alto cuenta con un porcentaje de 17.5%.

Por su parte la tabla 5, se observa los siguientes resultados respecto a la variable desempeño laboral, siendo el nivel alto predomina en la percepción de los encuestados con 80%, mientras que la percepción del nivel bajo alcanza un 2.5% y nivel medio alcanza un porcentaje de 17.5%

De los resultados obtenidos se muestran que la variable gobierno digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022, por lo que, es necesario tener en cuenta la investigación de Lizardo (2018), en su investigación titulada: *Gobierno electrónico y percepción sobre la corrupción en América latina* (Tesis de Maestría), la cual estuvo orientada a establecer cuál era la relación existente entre la variable gobierno digital y la percepción de la corrupción, para ello utilizó y planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, no experimental, y llegó a concluir que el gobierno electrónico en América Latina hay un 38.8 % de penetración de corrupción, siendo esta mayor que la democracia.

De igual forma dicha investigación se tiene que relacionar con lo expresado por Cárdenas y Bardales (2020), en su investigación titulada: *Desempeño laboral en la Gestión Municipal, ciudad de México* (Tesis de Maestría), se propuso reconocer las características del desempeño laboral, para optimizar la administración municipal, para ello utilizó una metodología de tipo básica

descriptiva, usando como instrumento el análisis documental, y concluyó que el 70% de los archivos analizados están enfocados en el desempeño laboral y que este influye dentro de la sostenibilidad y compromiso con la entidad o institución, a partir de ello se puede inferir la importancia de la investigación y el vínculo con una de las variables de la presente investigación, denotando el aporte que tiene el desempeño laboral dentro de gestión administrativa.

Como es notorio de los resultados que, la variable gobierno digital no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, por lo que amerita tener en cuenta la política de Estado sobre la aplicación del gobierno digital dentro de las entidades públicas, ante ello es conveniente tener en cuenta lo expresado por, Mergel, Edelman y Haug, (2019), refiere que el gobierno electrónico es un modelo de gestión innovador dentro de las políticas del Estado, que tiene como base la transformación digital, y está dirigido a modernizar la administración pública, y así obtener valor en la entidad y cubrir las necesidades de los usuarios, lo cual implica un objetivo en la implementación dentro de la administración pública.

Ante los resultados negativos se tiene que aplicar el gobierno digital en el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas.

Según el primero objetivo específico el cual busca verificar la relación entre la tecnología digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

Según la tabla 8, p-valor es 0,452; el cual es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; significando que hay suficiente evidencia para aceptar la  $H_0$ , y se rechaza la  $H_a$ ; es decir, la dimensión tecnología digital no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022

De la aplicación del instrumento de investigación se ha obtenido que, la dimensión tecnología digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por lo que, es necesario tener en cuenta y aplicar lo expresado en la investigación de Cosquillo (2022), quien en su investigación titulada: *Gobierno digital y la gestión municipal en la municipalidad provincial de Tarma - Junín en el periodo 2019-2020* (Tesis de Maestría), se propuso como objetivo establecer en

qué medida el gobierno digital afecta la gestión municipal, y utilizó la metodología de tipo aplicada con nivel explicativa, con un diseño no experimental, y concluyó que, el gobierno digital si afecta a la gestión municipal, toda vez que el uso de los servicios digitales aumentan, la información recabada aporta a la comunidad investigadora, en relación a que un gobierno digital ayuda a brindar mejor calidad de servicio a los administrados.

Aunado a ello dicha investigación se concatena con lo señalado por, Valdera (2021), en su investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral del trabajador de la Municipalidad del distrito de Peca, Amazonas (Tesis de Maestría)*, y como objetivo tuvo verificar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital La Peca, con una metodología de tipo básica, y concluyó que en la municipalidad local prevalece el nivel de la variable de motivación y el desempeño laboral también a un nivel medio, siendo que de estas variables existe una relación positiva, esta investigación aporta en conocer la importancia que tiene el desempeño laboral y la relación de motivación que influye en la misma.

Los resultados muestran que la dimensión tecnología digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022, por lo que, es evidente que en dicha institución el uso de la tecnología mediante la utilización de herramientas, dispositivos y plataformas digitales, no está siendo bien ejecutada, en razón que a pesar de existir las herramientas no existe una gestión administrativa para alcanzar un mejor desempeño laboral, ante ello, González, Carvajal, y González (2020), indican que, la finalidad de realizar un trabajo con claridad dentro de la administración de la entidad, la cual tiene que estar al servicio de la comunidad.

El segundo objetivo específico busca encontrar la relación entre prestación de los servicios digitales con la labor desempeñada por los trabajadores de una fiscalía en la región Amazonas.

En la tabla 9, se aprecia que p-valor es 0,687; siendo este valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; entonces hay suficiente evidencia para aceptar la  $H_0$ , por lo tanto, se rechaza la  $H_a$ ; es decir, la dimensión prestación de servicios digitales no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022.



Los resultados muestran que, la dimensión prestación de servicios digitales no se vincula significativamente con el rendimiento laboral, por lo que se debe tener en cuenta la investigación de Moreno (2021), en su tesis titulada: *Gobierno digital y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020* (Tesis de Maestría), la cual estuvo encaminada a establecer la conexión entre el gobierno digital y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020, utilizó una metodología básica, no experimental, y determinó que, existe vínculo positivo entre las variables, lo cual implica que un gobierno digital genera avance en la gestión administrativa, a partir de ello, se evidencia la importancia que tiene un gobierno digital dentro de la administración estatal, para ello la gestión administrativa debe contar con todas las herramientas adecuadas para su eficacia.

Si bien conforme a los resultados extraídos no existe una relación entre la dimensión prestación de servicios digitales y el rendimiento laboral, es oportuno dejar sentado que esta dimensión está conformada con un conjunto de actividades institucionales que organizan el servicio digital que se va a brindar a la población, por parte de los entes públicos y privados. Delgado (2019). Por lo tanto, es necesario tener en cuenta los beneficios de los servicios digitales para alcanzar un mejor desempeño laboral en dicha institución pública.

Consecuentemente el objetivo específico número tres buscar determinar la relación entre la interoperatividad digital con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

Según la tabla 10, p-valor es 0,79; el cual es un valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha= 0,05$ ; significando que hay bastante evidencia para aceptar la  $H_0$ , por lo tanto, se rechaza la  $H_a$ ; es decir, la dimensión interoperatividad digital no se vincula significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

Los resultados en función al tercer objetivo específico muestran que la dimensión interoperatividad digital no se relaciona significativamente con significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022, es por ello es adecuado tener en cuenta la investigación de Clark (2018), en su tesis titulada: *Factores que influyen en el*

*desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora* (Tesis Doctoral), tuvo como objetivo analizar qué factores determinan el rendimiento de los trabajadores, para ello utilizó una metodología de tipo descriptiva y enfoque cuantitativo, y llegó a concluir que los factores que predominan en el rendimiento laboral de una entidad son elementos materiales e inmateriales que transitan por las peculiaridades personales del trabajador, a partir de ello se puede observar la significancia que tiene el desempeño laboral en la eficacia de una organización institucional.

La dimensión interoperabilidad digital, hace mención a la capacidad de las entidades para relacionarse con otras instituciones del ámbito estatal, para transmitir experiencias, ejecutar lazos de cooperación y realizar proyectos donde se comparta la información (González, Carvajal y González, 2020). Por ello, es necesario aplicar la interoperabilidad digital para que la institución mediante el gobierno digital se relacione con otras instituciones.

Finalmente, el último objetivo pretende determinar la relación la seguridad digital con el rendimiento laboral de los colaboradores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022.

En la tabla 11, p-valor es 0,184; el cual es un valor mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$ ; significando que hay bastante evidencia para aceptar la  $H_0$ , y se rechaza la  $H_a$ ; entonces la dimensión Seguridad digital no se vincula significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores en una fiscalía penal de la región Amazonas, 2022.

Este objetivo ha alcanzado como resultados que la dimensión seguridad digital no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, de la investigación tomada como antecedente de investigación, realizada por Ceceti (2018), quien en su investigación titulada: *El uso del gobierno electrónico y las redes sociales en la gestión pública* (Tesis de Maestría), y se desarrolló como objetivo, establecer la frecuencia y preferencia de las redes sociales en el gobierno electrónico, y para ello utilizó y planteó una metodología cuantitativa, no descriptiva y diseño no experimental, y llegó a concluir que hay un uso constante de los medios tecnológicos, el cual ha generado cambios en el comportamiento humano, y con ello ha cambiado la relación existente entre el administrado y el Estado, lo antes descrito aporta en el extremo que ayuda a entender los

beneficios que tiene la tecnología y el uso que le pueden dar en entidades estatales.

Es evidente que los resultados no se relacionan con la investigación citada, lo cual conlleva que en la fiscalía se tenga en cuenta la aplicación del gobierno digital para mejorar el desempeño laboral, pero para que esta tenga buenos resultados debe tener seguridad digital, donde se evidencia buena relación entre el usuario y la entidad, es la seguridad en el uso de las herramientas digitales de una institución pública, que cuenta con muchos mecanismos de seguridad en el servicio que busca brindar y en la misma plataforma digital, insertando acciones preventivas para combatir cualquier riesgo o fraude electrónico (González, Carvajal y González, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La variable de gobierno digital no estuvo relacionada significativamente con el rendimiento laboral en una fiscalía de la región Amazonas, 2022, no existió relación entre las variables en razón que dicha entidad pública a pesar de contar con las herramientas necesarias, la carga fiscal no dejó alcanzar un desempeño laboral óptimo ya que los trabajadores de dicha entidad trabajaron con mucha sobre carga laboral.

**Segunda:** Se ha logrado determinar que la dimensión tecnología digital no ha estado relacionada significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en una fiscalía de la región Amazonas, 2022, esto es porque la utilización de herramientas, dispositivos y plataformas digitales, se ve detenida por la carga que carpetas fiscales que hay y aunado a ello que a pesar de haber las herramientas necesarias personal de la Fiscalía no hizo un uso adecuado de las mismas.

**Tercera:** La dimensión prestación de servicios digitales no ha estado relacionada significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022, esto es que a pesar de existir la prestación de servicios digitales el personal que labora en dicha entidad pública no atendió de forma oportuna a los usuarios que buscan que se le garantice un derecho durante el proceso de investigación.

**Cuarta:** La dimensión inoperatividad digital no ha estado relacionada significativamente con significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022, es un resultado negativo, ya que esta entidad pública tiene que tener mejores relaciones con otras instituciones para mejorar la calidad de servicio mediante el buen desempeño del personal que labora en dicha institución.

**Quinta:** La dimensión seguridad digital no ha estado relacionada significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de una fiscalía de la región Amazonas, 2022, a pesar de contar con

muchos sistemas preventivos la seguridad digital y aun cuenta con muchos problemas como es la publicación de datos secretos de las investigaciones complejas que realiza Ministerio Publico, un claro ejemplo son los proceso de colaboración eficaz, que a pesar de mantener una privacidad, sale a la luz los datos del colaborador.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Que se incorpore un plan de gestión administrativa para habilitar de mejor manera un gobierno digital en las fiscalías de la región Amazonas.
- Segunda:** Que haya frecuente capacitación del uso de la tecnología digital para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en las fiscalías de la región Amazonas.
- Tercera:** Que la prestación de los servicios digitales sea más difundida en la población para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en las fiscalías de la región Amazonas.
- Cuarta:** Que interoperatividad digital con otras instituciones públicas y privadas tenga una mejor comunicación virtual, para acelerar los procesos de investigación en las fiscalías de la región Amazonas.
- Quinta:** Que la seguridad digital y el desempeño laboral de los colaboradores de las fiscalías de la región Amazonas, sea tenido en cuenta como una de las metas de la institución.

## REFERENCIAS

- Álvarez Indacochea, B.; Alfonso Porraspita, D. y Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia, Didáctica y educación, <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIDesempenoLaboral-6596591.pdf>
- Apolitical (2018). Mapped: los mejores gobiernos digitales del mundo, <https://apolitical.co/solution-articles/es/mapeado-los-mejores-gobiernos-digitales-del-mundo>
- Burak E. (2020). From Digital Government to Digital Governance: Are We There Yet?, ResearchGate, [https://www.researchgate.net/publication/338765700\\_From\\_Digital\\_Government\\_to\\_Digital\\_Governance\\_Are\\_We\\_There\\_Yet](https://www.researchgate.net/publication/338765700_From_Digital_Government_to_Digital_Governance_Are_We_There_Yet)
- Cabrera Benavides, L. L. (2021). Gobierno Electrónico “Un camino hacia la participación ciudadana”, realidades y perspectivas 2017-2018. Caso Gobernación de Nariño, Colombia, [Tesis de maestría de la Universidad de FLACSO Ecuador], <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17365/2/TFLACSO-2021LLCB.pdf>
- Calle Silva, N. M. (2021). Gobierno digital y su influencia en el desempeño laboral en el Hospital de Alta Complejidad de EsSalud –Trujillo 2020, [Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo], [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56300/Calle\\_SNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56300/Calle_SNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cárdenas, J. L. y Bardales, J. D. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Revista Ciencia latina. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Cariolle, J. Aker, J. (2020). The Use of Digital for Public Service Provision in Sub-Saharan Africa, <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03003899/file/ferdi-b209-the-use-of-digital-for-public-service-provision-in-sub-saharan.pdf>
- Cesetti, A. B. (2016). Gobierno Electrónico y el uso de las Redes Sociales en la administración pública. Caso de estudio comparativo: National Chiao Tung

University (NCTU-Taiwán) y Universidad Nacional del Sur (UNS-Argentina), [Tesis de maestría de la Universidad Nacional del Sur], <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/3769/Tesis%20Magister%20Angela%20Cesetti%20Redes%20Sociales.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos-el Capital Humano de las Organizaciones. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recurso\\_s\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_s_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chong, S. C., Falahat, M. & Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80. 10.5430/ijhe.v9n1p69

Clark, Y. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora. [Tesis Doctoral en el Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

Comex Perú (2021). De gobierno electrónico a gobierno digital: la transformación es una realidad, <https://www.comexperu.org.pe/articulo/de-gobierno-electronico-a-gobierno-digital-la-transformacion-es-una-realidad>

Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller, <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Cosquillo, S. G. (2022). Gobierno digital y la gestión municipal en la municipalidad provincial de Tarma - Junín en el periodo 2019-2020. [Tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16949/Cosquillo\\_Is.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16949/Cosquillo_Is.pdf?sequence=3)

Delgado, M. (2019). Enfoque y métodos para la innovación en la Administración Pública y Empresarial. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/79>

EPG Universidad Continental (2017). Qué es el gobierno electrónico y cuáles son sus principales barreras en el Perú, blog jurídico,



<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-gobierno-electrico-y-cuales-son-sus-principales-barreras-en-el-peru>

- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S. & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and worklife conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Frigo, E. (2018). Que es capacitación. <https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- González, B., Carvajal, A., & González, A. (2020). Determinants of Government in the municipalities: Evidence from the Chilean case. [Determinantes de gobierno en los municipios: evidencia del caso chileno] *Gestión y Política Pública*, 29(1), 97–129. <https://doi.org/10.29265/gypp.v29i1.658>
- Granicus (2018). Digital Government Services Definition, Dictionary, [https://granicus.com/dictionary/digital-government-services/#:~:text=Digital%20government%20services%20\(also%20called,u sing%20information%20and%20communication%20technologies](https://granicus.com/dictionary/digital-government-services/#:~:text=Digital%20government%20services%20(also%20called,u sing%20information%20and%20communication%20technologies).
- Hernandez, C. E. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo, Alerta, <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-Ano-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Izquierdo Espinoza, L. (2021). Gobierno electrónico y su influencia en la gestión pública en tiempos de covid-19 en la municipalidad distrital de Huaura-2020, [tesis de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión], <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5694/Lida%20Izquierdo%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kapur, R. (2018). Significance of Digital Technology, ResearchGate, [https://www.researchgate.net/publication/323829721\\_Significance\\_of\\_Digital\\_Technology](https://www.researchgate.net/publication/323829721_Significance_of_Digital_Technology)
- La Redacción (2018). ¿Qué tan digitales son los gobiernos en el mundo?, Gobierno digital, <https://u-gob.com/que-tan-digitales-son-los-gobiernos-en-el-mundo/>
- Lizardo, R. (2018). Gobierno electrónico y percepción sobre la corrupción. Un estudio comparativo sobre su relación en los países de Latinoamérica.

- Llopis Castelló, D. (2020). Metodología experimental, Metodología de la investigación,  
<https://poliformat.upv.es/access/content/user/24389381/Contenido%20abiert%20al%20p%C3%BAblico/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n/3.2%20Metodologi%CC%81a%20experimental.pdf>
- López, I. M. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis de la Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manterola, C.; Grande, L.; Otzen, T.; García, N.; Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica,  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Meneses, J. (2018). El cuestionario. Valencia: Universitat Oberta de Catalunya.
- Mergel, I., Edelman, N., y Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. Government Information Quarterly, [Definición de transformación digital: resultados de entrevistas a expertos.] 36(4), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Mordenti, A. (2021). Análisis de datos: técnicas y metodologías para la aplicación de Analytics. Obtenido de Network Digital 360: <https://www.innovaciondigital360.com/big-data/analisis-de-datos-tecnicas-y-metodologias-para-la-aplicacion-de-analytics/>
- Moreno, D. A. (2021). Gobierno digital y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020. [Tesis de la Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56792/Moreno\\_BDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56792/Moreno_BDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz Loayza, B. A. (2018). Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas, Universidad Técnica de Machala,

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>

- Navarro, J, C. (2018). El imperativo de la transformación digital: Una agenda del BID para la ciencia y la innovación empresarial en la nueva revolución industrial, BID, <https://publications.iadb.org/es/el-imperativo-de-la-transformacion-digital-una-agenda-del-bid-para-la-ciencia-y-la-innovacion>
- Nicomedes Teodoro E. N. (2018). Tipos de investigación, Universidad Santo Domingo de Guzmán, <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- OCDE (2019). Índice de gobierno digital, blog jurídico, <https://www.oecd.org/gov/digital-government/digital-government-index-2019-highlights-es.pdf>
- Panesso, K., y Arango, M. (2017). La autoestima, proceso humano. *Psyconex. Psicología, Psicoanálisis y Conexiones.*, 9(14), 1–14. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328507/20785325>
- Pashanasi Amasifuen, B; Gárate Ríos, J y Palomino Alvarado, G. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura, [Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo], <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- PCM (2018). Lineamientos para la Formulación del Plan de Gobierno Digital - PGD. Lima-Perú
- Pérez, R. M., Berea, B. R., Roy, G. I., Palacios, C. L., & Rivas, R. R. (2019). Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Alergia México*, 52.
- Pongton, P. & Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education instituti. *ABAC Journal*
- Porrúa, M., Lafuente, M., Mosqueira, E., Roseth, B. y Reyes, A. M. (2021). Transformación digital y empleo público, IDB, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Transformacion-digital-y-empleo-publico-El-futuro-del-trabajo-del-gobierno.pdf>

- Presidencia de la República (2018). Decreto legislativo N° 1412. Decreto legislativo que aprueba la ley de gobierno digital. El peruano. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353216/decreto-legislativoque-aprueba-la-ley-de-gobierno-digital-decreto-legislativo-n-1412-1691026- 1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353216/decreto-legislativoque-aprueba-la-ley-de-gobierno-digital-decreto-legislativo-n-1412-1691026-1.pdf)
- Ramos Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental, ResearchGate, [https://www.researchgate.net/publication/349368708\\_DISENOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_EXPERIMENTAL](https://www.researchgate.net/publication/349368708_DISENOS_DE_INVESTIGACION_EXPERIMENTAL)
- Ramos Galarza, G. (2020). Los alcances de una investigación, Ciencia América, <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
- Roseth, B. (2021). Gobierno Digital: 5 pilares que permiten al gobierno ofrecer servicios sin salir de casa, Gobernarte, <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/gobierno-digital-5-pilares-que-permiten-al-gobierno-ofrecer-servicios-sin-salir-de-casa/>
- Sánchez Flores, F. A. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Terreros, D. (2021). Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen. España: Hubspot.
- Valdera Olivos, R. L. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital La Peca, Amazonas, [Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo], [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_ecc70c3e0614d095539d6adee8ff110f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ecc70c3e0614d095539d6adee8ff110f)
- Vargas Bravo, C. O. (2021). El gobierno digital y su implementación en el estado, Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1356>
- Villasís Keever, M. A.; Márquez González, H.; Zurita Cruz, J. N.; Miranda Novales, G. y Escamilla Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones, Revista Alergia México, <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

Wohlers, C. & Hertel, G. (2018). Longitudinal Effects of Activity-Based Flexible Office Design on Teamwork, *Frontiers in Psychology*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6214238/>

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Gobierno digital y desempeño laboral en una fiscalía provincial Penal Corporativa de la región Amazonas, 2022					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<b>Problema general:</b> ¿Cómo el Gobierno digital se relaciona con el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el Gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el Gobierno digital y el desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región, 2022	<b>Variable 1: Gobierno digital</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
			X1: Tecnología digital	X1.1. Mejora del proceso administrativo X1.2. Celeridad de procesos X1.3. Articulación de instituciones	1-5
			X2: Prestación de servicio digital	X2.1. Páginas web X2.2. Información actualizada X2.3. Implementación de las TICs	6-9
			X3: Interoperatividad digital	X4.1. Sistemas de protección de datos X4.2. Transparencia de gobierno X4.3. Calidad del servicio brindado	10-12
X4: Seguridad digital	X4.1. Sistemas de protección de datos X4.2. Transparencia de gobierno X4.3. Calidad del servicio brindado	13-16			
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			
a) ¿En qué medida se relaciona el gobierno digital externo con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de Bagua, 2022? b) ¿En qué medida el gobierno digital interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022? c) ¿Cómo se relaciona el gobierno digital relacional con el Desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?	a) Determinar la relación entre el gobierno digital externo con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022 b) Determinar la relación entre el gobierno digital interno con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de de la región Amazonas, 2022 c) Determinar la relación entre el	a) Existe una relación significativa entre el gobierno digital externo con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022. b) Existe una relación significativa entre el gobierno digital interno con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022 c) Existe una relación significativa entre el gobierno digital relacional con el desempeño laboral de los trabajadores	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
			Y1: Satisfacción del trabajador	Y1.1. Calidad del trabajo Y1.2. Condiciones del trabajo Y1.3. Habilidades del trabajador	1-5
			Y2: Autoestima laboral	Y2.1. Responsabilidad Y2.2. Autoevaluación	6-9
			Y3: trabajo en equipo	Y3.1.- productividad Y3.2. Eficiencia laboral Y3.3. Compromiso	10-12

d) ¿Cómo es la relación del gobierno digital promocional con el Desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022?	gobierno digital relacional con el Desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía provincial penal corporativa de Bagua, 2022 d) Determinar la relación del gobierno digital promocional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022.	en una fiscalía provincial penal corporativa de la región de Amazonas, 2022 d) Existe una relación significativa entre el gobierno digital promocional con el desempeño laboral de los trabajadores en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022.	Y4: capacitación del trabajador	Y4.2. fortalecimiento de conocimiento Y4.2. desarrollo profesional	13-16
<b>Diseño de investigación:</b>	<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental	Población: 40 personas Muestra: 15 personas		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Descriptiva Inferencial	



## Anexo 02. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gobierno digital	Se refiere a la apertura de información de las entidades públicas, relacionados a los documentos de información, para que se encuentren a disposición de la ciudadanía y den cuenta de las acciones y decisiones adoptadas, las cuales son de interés público. (Peschard, 2017)	La variable de gobierno digital será medida a través de las dimensiones tecnología digital, prestación de servicio digital, interoperabilidad digital y seguridad digital, cuya valoración se realizará a partir del instrumento respectivo.	X1: Tecnología digital	X1.1. Mejora del proceso administrativo X1.2. Celeridad de procesos X1.3. Articulación de instituciones	Ordinal
			X2: Prestación de servicio digital	X2.1. Páginas web X2.2. Información actualizada X2.3. Implementación de las TICs	Ordinal
			X3: Interoperatividad digital	X3.1. Uso de infraestructura digital X3.2. Relaciones institucionales X3.3. Cumplimiento de proyectos y metas	Ordinal
			X4: Seguridad digital	X4.1. Sistemas de protección de datos X4.2. Transparencia de gobierno X4.3. Calidad del servicio brindado	
V2: Desempeño laboral	Quintero, et al (2008), refiere que el desempeño laboral es la manera como los integrantes de una institución realizan sus actividades, con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos, estando bajo las reglas esenciales previstas con anterioridad, es por ello que, el desempeño laboral busca cumplir las metas fijada de acuerdo al esquema organizacional de la entidad.	La variable desempeño laboral será medida a través de las dimensiones de satisfacción del trabajador, autoestima laboral, trabajo en equipo y capacitación del trabajador.	Y1: Satisfacción del trabajador	Y1.1. Calidad del trabajo Y1.2. Condiciones del trabajo Y1.3. Habilidades del trabajador	Ordinal
			Y2: Autoestima laboral	Y2.1. Responsabilidad Y2.2. Autoevaluación	Ordinal
			Y3: trabajo en equipo	Y3.1.- productividad Y3.2. Eficiencia laboral Y3.3. Compromiso	Ordinal
			Y4: capacitación del trabajador	Y4.1. fortalecimiento de conocimiento Y4.2. desarrollo profesional	

## Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO “GOBIERNO DIGITAL”

Tesis titulada: “Gobierno digital y desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022”

#### **CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL FISCAL Y ADMINISTRATIVO DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE BAGUA**

Estimado(a), por la presente encuesta se pretende obtener información respecto al **GOBIERNO DIGITAL** [GD], Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, 2022, para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión del GD a nivel de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, considerando las siguientes opciones:

- A. Muy en desacuerdo
- B. En desacuerdo
- C. Indiferente
- D. De acuerdo
- E. Muy de acuerdo

#### **OBJETIVO DE LA ENCUESTA:**

El objetivo de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el Gobierno digital y el desempeño laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, 2022.

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

Su apoyo para alcanzar los fines de esta investigación será de gran utilidad, por lo que se le insta responder cada una de las siguientes afirmaciones, marcando la respuesta que crea pertinente, esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo:                      a) Masculino      b) Femenino

Edad:                     a) Menos de 25    b) Entre 25 y 40   c) Más de 40

Nº	PREGUNTA	A	B	C	D	E
	<b>TECNOLOGÍA DIGITAL</b>					
1	Considera usted que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con herramientas, dispositivos y plataformas digitales.					
2	Considera que la infraestructura de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con tecnología digital.					
3	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua hace uso de las herramientas tecnológicas.					
4	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal					

	Corporativa de Bagua esta actualizado con la plataforma Gestión Fiscal.					
	<b>PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DIGITALES</b>					
5	Considera que las instalaciones de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son suficientes para la prestación del servicio.					
6	Considera que los servicios digitales de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son oportunos.					
7	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, tiene su portal web actualizado.					
8	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, brinda un servicio digital de acuerdo a las necesidades de los usuarios.					
	<b>INTEROPERABILIDAD DIGITAL</b>					
9	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se relaciona con otras instituciones públicas y privadas.					
10	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tiene una buena infraestructura digital para contactarse con otras instituciones.					
11	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.					
12	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua trabaja de manera conjunta con el Poder Judicial.					
	<b>SEGURIDAD DIGITAL</b>					
13	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con seguridad digital en su servicio.					
14	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua brinda confianza en el servicio que brinda.					
15	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con mecanismos para evitar el riesgo o fraude electrónico.					
16	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua protege los datos personales de sus usuarios.					

**Gracias por su colaboración**

## CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

**Tesis titulada: “Gobierno digital y desempeño laboral en una fiscalía provincial penal corporativa de la región Amazonas, 2022”**

### **CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL FISCAL Y ADMINISTRATIVO DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE BAGUA**

Estimado(a), por la presente encuesta se pretende obtener información respecto al **DESEMPEÑO LABORAL** [DL], en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, 2022, para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión del DL a nivel de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, considerando las siguientes opciones:

- A. Muy en desacuerdo
- B. En desacuerdo
- C. Indiferente
- D. De acuerdo
- E. Muy de acuerdo

#### **OBJETIVO DE LA ENCUESTA:**

El objetivo de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el gobierno digital y el desempeño laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, 2022.

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

Su apoyo para alcanzar los fines de esta investigación será de gran utilidad, por lo que se le insta responder cada una de las siguientes afirmaciones, marcando la respuesta que crea pertinente, esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo:                      a) Masculino              b) Femenino

Edad:                      a) Menos de 25              b) Entre 25 y 40      c) Más de 40

Nº	PREGUNTA	A	B	C	D	E
	<b>SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR</b>					
1	Considera usted que los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan.					
2	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tienen un buen desempeño laboral.					
3	Considera que la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es plena respecto a la labor que desempeñan.					
4	Considera que con la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se exterioriza actividad positiva.					
	<b>AUTOESTIMA</b>					
5	Considera que el autoestima del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es buena.					
6	Considera que el autoestima influye en el desempeño					

	laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
7	Considera que la autoestima permite expresar las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
8	Considera que la autoestima del trabajador ayuda en el desempeño de sus funciones en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
	<b>TRABAJO EN GRUPO</b>					
9	Considera que se realiza un trabajo en equipo en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
10	Considera que el trabajo en equipo ayuda al desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
11	Considera que el trabajo en equipo crea un ambiente estable en el centro de labores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.					
12	Considera que el trabajo en equipo complementa las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
	<b>CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR</b>					
13	Considera que se debe de capacitar constantemente al personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
14	Considera que la capacitación del trabajador es un elemento fundamental para el desempeño laboral.					
15	Considera que la capacitación de los trabajadores mantiene actualizadas las habilidades del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.					
16	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua recibe capacitaciones constantemente.					

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 04. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GOBIERNO DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	Considera usted que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con herramientas, dispositivos y plataformas digitales.	X		X		X		
2	Considera que la infraestructura de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con tecnología digital.	X		X		X		
3	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua hace uso de las herramientas tecnológicas.	X		X		X		
4	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua esta actualizado con la plataforma Gestión Fiscal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
5	Considera que las instalaciones de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son suficientes para la prestación del servicio.	X		X		X		
6	Considera que los servicios digitales de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son oportunos.	X		X		X		
7	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, tiene su portal web actualizado.	X		X		X		
8	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, brinda un servicio digital de acuerdo a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
9	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se relaciona con otras instituciones públicas y privadas.	X		X		X		
10	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tiene una buena infraestructura digital para contactarse con otras instituciones.	X		X		X		
11	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa	X		X		X		

	de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.						
12	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua trabaja de manera conjunta con el Poder Judicial.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>						
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con seguridad digital en su servicio.	X		X		X	
14	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua ofrece confianza en el servicio que brinda.	X		X		X	
15	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con mecanismos para evitar el riesgo o fraude electrónico.	X		X		X	
16	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua protege los datos personales de sus usuarios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ ZELADA POXANA KARINA   DNI: 41548124

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Bagua, 19 de MAYO del 20.22

- 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.





ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	Considera usted que los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan.	X		X		X		
2	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tienen un buen desempeño laboral.	X		X		X		
3	Considera que la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es plena respecto a la labor que desempeñan.	X		X		X		
4	Considera que con la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se exterioriza actividad positiva.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que el autoestima del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es buena.	X		X		X		
6	Considera que el autoestima influye en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
7	Considera que la autoestima permite expresar las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
8	Considera que la autoestima del trabajador ayuda en el desempeño de sus funciones en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que se realiza un trabajo en equipo en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua	X		X		X		
10	Considera que el trabajo en equipo ayuda al desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
11	Considera que el trabajo en equipo crea un ambiente estable en el centro de labores de la Fiscalía Provincial Penal	X		X		X		



	Corporativa de Bagua y además ejecuta lazos de cooperación institucional.						
12	Considera que el trabajo en equipo complementa las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
13	Considera que se debe de capacitar constantemente al personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X	
14	Considera que la capacitación del trabajador es un elemento fundamental para el desempeño laboral.	X		X		X	
15	Considera que la capacitación de los trabajadores mantiene actualizadas las habilidades del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X	
16	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua recibe capacitaciones constantemente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ ZELADA ROXANA KARINA DNI: 41548124

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Bagua, 19 de MAYO del 2022

- 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.

  
\_\_\_\_\_

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GOBIERNO DIGITAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	Considera usted que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con herramientas, dispositivos y plataformas digitales.	X		X		X		
2	Considera que la infraestructura de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con tecnología digital.	X		X		X		
3	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua hace uso de las herramientas tecnológicas.	X		X		X		
4	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua esta actualizado con la plataforma Gestión Fiscal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
5	Considera que las instalaciones de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son suficientes para la prestación del servicio.	X		X		X		
6	Considera que los servicios digitales de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son oportunos.	X		X		X		
7	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, tiene su portal web actualizado.	X		X		X		
8	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, brinda un servicio digital de acuerdo a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3</b>							
9	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se relaciona con otras instituciones públicas y privadas.	X		X		X		
10	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tiene una buena infraestructura digital para contactarse con otras instituciones.	X		X		X		
11	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa	X		X		X		

	de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.						
12	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua trabaja de manera conjunta con el Poder Judicial.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con seguridad digital en su servicio.	X		X		X	
14	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua ofrece confianza en el servicio que brinda.	X		X		X	
15	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con mecanismos para evitar el riesgo o fraude electrónico.	X		X		X	
16	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua protege los datos personales de sus usuarios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI HAY SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑA DIAZ JOSE ALBERTO            DNI: 40296619

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS PENALES

Bagua, 19 de MAYO del 2022

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.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	Considera usted que los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan.	X		X		X		
2	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tienen un buen desempeño laboral.	X		X		X		
3	Considera que la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es plena respecto a la labor que desempeñan.	X		X		X		
4	Considera que con la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se exterioriza actividad positiva.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que el autoestima del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es buena.	X		X		X		
6	Considera que el autoestima influye en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
7	Considera que la autoestima permite expresar las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
8	Considera que la autoestima del trabajador ayuda en el desempeño de sus funciones en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que se realiza un trabajo en equipo en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua	X		X		X		
10	Considera que el trabajo en equipo ayuda al desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
11	Considera que el trabajo en equipo crea un ambiente estable en el centro de labores de la Fiscalía Provincial Penal	X		X		X		

	Corporativa de Bagua y además ejecuta lazos de cooperación institucional.	X		X		X		
12	Considera que el trabajo en equipo complementa las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera que se debe de capacitar constantemente al personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
14	Considera que la capacitación del trabajador es un elemento fundamental para el desempeño laboral.	X		X		X		
15	Considera que la capacitación de los trabajadores mantiene actualizadas las habilidades del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
16	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua recibe capacitaciones constantemente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

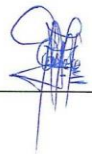
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑA DIAZ JOSE ALBERTO   DNI: 40296619

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS PENALES

Bagua, 19 de MAYO del 2022

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.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GOBIERNO DIGITAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	Considera usted que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con herramientas, dispositivos y plataformas digitales.	X		X		X		
2	Considera que la infraestructura de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con tecnología digital.	X		X		X		
3	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua hace uso de las herramientas tecnológicas.	X		X		X		
4	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua esta actualizado con la plataforma Gestión Fiscal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
5	Considera que las instalaciones de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son suficientes para la prestación del servicio.	X		X		X		
6	Considera que los servicios digitales de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua son oportunos.	X		X		X		
7	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, tiene su portal web actualizado.	X		X		X		
8	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, brinda un servicio digital de acuerdo a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
9	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se relaciona con otras instituciones públicas y privadas.	X				X		
10	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tiene una buena infraestructura digital para contactarse con otras instituciones.	X				X		
11	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa							

	Corporativa de Bagua y además ejecuta lazos de cooperación institucional.	X		X		X	
12	Considera que el trabajo en equipo complementa las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
13	Considera que se debe de capacitar constantemente al personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X	
14	Considera que la capacitación del trabajador es un elemento fundamental para el desempeño laboral.	X		X		X	
15	Considera que la capacitación de los trabajadores mantiene actualizadas las habilidades del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X	
16	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua recibe capacitaciones constantemente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : *Si hay suficiencia*

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

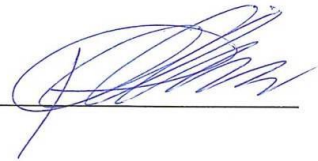
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Pariente Villegas Yaneth* ..... DNI: *27752097*

Especialidad del validador: *Maestro en Derecho Penal* .....

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.

Bagua, *18* de *mayo* del 20*22*

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





ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	Considera usted que los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan.	X		X		X		
2	Considera que el personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua tienen un buen desempeño laboral.	X		X		X		
3	Considera que la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es plena respecto a la labor que desempeñan.	X		X		X		
4	Considera que con la satisfacción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua se exterioriza actividad positiva.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considera que el autoestima del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua es buena.	X		X		X		
6	Considera que el autoestima influye en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
7	Considera que la autoestima permite expresar las habilidades de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
8	Considera que la autoestima del trabajador ayuda en el desempeño de sus funciones en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que se realiza un trabajo en equipo en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua	X		X		X		
10	Considera que el trabajo en equipo ayuda al desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua.	X		X		X		
11	Considera que el trabajo en equipo crea un ambiente estable en el centro de labores de la Fiscalía Provincial Penal	X		X		X		



	de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.						
12	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua trabaja de manera conjunta con el Poder Judicial.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con seguridad digital en su servicio.	X		X		X	
14	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua ofrece confianza en el servicio que brinda.	X		X		X	
15	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con mecanismos para evitar el riesgo o fraude electrónico.	X		X		X	
16	Considera que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua protege los datos personales de sus usuarios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pariente Villegas Yaneth ..... DNI: 27752097

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Penal .....

Bagua, 18 de mayo del 2022

- 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.

## Anexo 05. Confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach)

Como lineamiento genérico, George y Mallery (2003), hace las siguientes recomendaciones para la evaluación de los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Cuadro 1. Escala de interpretación del Alfa de Cronbach

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

En tal sentido a continuación se procede a detallar los resultados obtenidos para las dos variables de investigación:

### Respecto a la variable “GOBIERNO DIGITAL”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>
Alpha de Cronbach
0,785

Sobre la primera variable se ha obtenido un valor de 0,785 para las 16 preguntas planteadas, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada. Acto seguido se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario:

*Estadísticas de  
total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
1. Considera usted que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con herramientas, dispositivos y plataformas digitales.	43.87	49.695	0.1
2. Considera que la infraestructura de fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con tecnología digital.	44.27	56.495	0.41
3. Considera que el personal fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua hace uso de las herramientas tecnológicas.	43.00	46.286	0.55
4. Considera que el personal fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua esta actualizado con la plataforma Gestión Fiscal.	43.33	51.667	0.02
5. Considera que las instalaciones de fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua son suficientes para la prestación del servicio.	43.60	48.971	0.18
6. Considera que los servicios digitales de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua son oportunos.	44.27	47.638	0.28

7. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua, tiene su portal web actualizado.	44.20	45.886	0.43
8. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua, brinda un servicio digital de acuerdo a las necesidades de los usuarios.	44.33	46.667	0.42
9. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua se relaciona con otras instituciones públicas y privadas.	43.07	42.067	0.66
10. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua tiene una buena infraestructura digital para contactarse con otras instituciones.	44.27	43.352	0.73
11. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.	43.47	42.410	0.64
12. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua trabaja de manera conjunta con el Poder Judicial.	43.33	44.952	0.39
13. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con seguridad digital en su servicio.	44.40	46.686	0.33

14. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua brinda confianza en el servicio que brinda	43.67	41.952	0.82
15. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua cuenta con mecanismos para evitar el riesgo o fraude electrónico.	44.20	45.171	0.44
16. Considera que la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua protege los datos personales de sus usuarios.	43.73	42.781	0.7

**Respecto a la variable “DESEMPEÑO LABORAL”**

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>
Alfa de Cronbach
0,906

En relación a la segunda variable se ha obtenido un valor de 0,906 para las 16 preguntas planteadas, de la revisión al cuadro 1 se concluye que este instrumento es factible de ser aplicado a la muestra seleccionada. Acto seguido se detalla los resultados por cada una de las preguntas planteadas en el citado cuestionario:

*Estadísticas de  
total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
1. Considera usted que los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan.	58.267	74.210	0.44
2. Considera que el personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua tienen un buen desempeño laboral.	58.333	76.095	0.27
3. Considera que la satisfacción de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua	58.333	71.952	0.47
4. Considera que con la satisfacción de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua se exterioriza actividad positiva.	58.267	77.210	0.15
5. Considera que la autoestima del personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua es buena.	58.467	67.981	0.74
6. Considera que la autoestima influye en el desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua.	57.733	72.638	0.69

7. Considera que la autoestima permite expresar las habilidades de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua.	57.867	65.838	0.82
8. Considera que la autoestima del trabajador ayuda en el desempeño de sus funciones en la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua.	57.933	66.210	0.82
9. Considera que se realiza un trabajo en equipo en la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua	58.133	76.981	0.23
10. Considera que el trabajo en equipo ayuda al desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua.	57.933	69.210	0.76
11. Considera que el trabajo en equipo crea un ambiente estable en el centro de labores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua ejecuta lazos de cooperación institucional.	57.867	65.410	0.85
12. Considera que el trabajo en equipo complementa las habilidades de los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua	57.933	69.495	0.74
13. Considera que se debe de capacitar constantemente al personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua.	57.800	62.029	0.87

14. Considera que la capacitación del trabajador es un elemento fundamental para el desempeño laboral.	57.667	71.381	0.66
15. Considera que la capacitación de los trabajadores mantiene actualizadas las habilidades del personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua.	58.000	66.429	0.71
16. Considera que el personal de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua recibe capacitaciones constantemente.	59.467	78.981	0.02



## Anexo 06. Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

A continuación, se muestra la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que fue empleado en la presente investigación para el desarrollo de la contrastación de hipótesis general y específicas:

Valor de Rho	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

