



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Gallo Yamunaque, Carmen Paola (orcid.org/0000-0002-5573-8286)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre celestial Dios, por haberme permitido cursar esta etapa de mi vida con salud y bienestar. A mi esposo Alex y a mis hijos Alessandra, Josep y Emanuel porque son el motor de mi vida y mi mayor fuente de inspiración personal y profesional.

Paola Gallo

Agradecimiento

A todos mis familiares y a mis padres Camucha y Julio por los valores y las virtudes que forjaron en mi persona. Y un agradecimiento especial a mi señora madre por el apoyo incondicional que siempre me brinda en todas las etapas de mi vida.

Paola Gallo

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable transformación digital	19
Tabla 2: Resultados por dimensiones de la variable transformación digital	20
Tabla 3: Resultados generales de la variable rendimiento laboral	21
Tabla 4: Resultados por dimensiones de la variable rendimiento laboral	22
Tabla 5: Correlación de las variables transformación digital y el rendimiento laboral	23
Tabla 6: Correlación entre la dimensión liderazgo digital y el rendimiento laboral	24
Tabla 7: Correlación entre la dimensión visión y estrategia y el rendimiento laboral	25
Tabla 8: Correlación entre la dimensión formas de trabajo, personas y cultura digital y rendimiento laboral	26
Tabla 9: Correlación entre la dimensión digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral	27
Tabla 10: Correlación entre la dimensión tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	14
Figura 2: Resultados generales de la variable transformación digital	19
Figura 3: Resultados por dimensiones de la variable transformación digital	20
Figura 4: Resultados generales de la variable rendimiento laboral	21
Figura 5: Resultados por dimensiones de la variable rendimiento laboral	22

Resumen

En una corte superior de justicia de la región Piura, existen dos problemas que afligen a la entidad; como es la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores, toda vez que se percibe una calificación social negativa del servicio que se brinda, y que repercute de manera negativa en el rendimiento laboral del personal de la institución; pese a que se ha incorporado dentro de su gestión la transformación digital en el sistema de justicia, sin embargo se observa que el rendimiento de los colaboradores no es el mejor; por ello se realizó el presente estudio, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores jurisdiccionales de una corte superior de justicia de la región Piura; el tipo de estudio fue aplicado con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 104 colaboradores, a quienes se les aplicó los cuestionarios; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha entidad, demostrándose que, si la transformación digital mejora, el rendimiento laboral en los trabajadores también mejorará.

Palabras clave: Transformación, digital, rendimiento laboral.

Abstract

In a Superior Court of Justice of the Piura region, there are two problems that afflict the entity; such as the digital transformation and the work performance of the collaborators, since a negative social rating of the service provided is perceived, and that it has a negative impact on the work performance of the institution's staff; Despite the fact that the digital transformation in the justice system has been incorporated into its management, however, it is observed that the performance of the collaborators is not the best; For this reason, the present study was carried out, whose general objective was to determine the relationship between digital transformation and the work performance of the jurisdictional collaborators of a superior court of justice in the Piura region; the type of study was applied with a non-experimental design, aimed at a sample of 104 collaborators, to whom the questionnaires were applied; resulting in a very high positive correlation, concluding that there is a very high positive correlation between the digital transformation and the work performance of the collaborators of said entity, demonstrating that, if the digital transformation improves, the work performance of the workers will also improve.

Keywords: Transformation, digital, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Respecto al ámbito internacional citamos a Alonso-Cuevillas & Moro (2016) refiere que en España la administración pública y de justicia están inmersas en un proceso de transformación digital, arrastradas por las nuevas exigencias de una ciudadanía que hoy en día ha incorporado la tecnología en su vida, y que pese a ello, no comprende la lentitud de los servicios públicos; de igual manera en México el boletín informativo Iberdrola (2022) especifica que son muchas las iniciativas sobre la transformación digital en las instituciones, con la finalidad de evolucionar y optimizar el desempeño en actividades digitales; por otro lado OECD (2022) refirió que en la región del templado americano y el Tropical, la transformación digital busca proporcionar nuevas herramientas a fin de dar respuesta a la crisis vivida; en Ecuador, Bolivar & Brito-Aguilar (2021) destacaron el buen rendimiento en el trabajo del personal administrativo, frente a los nuevos cambios tecnológicos; bajo esta misma perspectiva en Cuba, Salvador et al., (2020) señalan que hay mucho por recorrer en el asunto de la evolución analógica, la misma que se encuentra desfasada en un 55%; por otro lado en un municipio de México, Collantes & Collantes, (2022) indican que el 61,43% del personal, consideran que la transformación digital es mala, mientras que el 38,57% lo consideran regular; asimismo Cuenca-Fontbona, & Compte-Pujol (2020) arguye que las empresas españolas 73.6% se encuentran en un nivel avanzado en lo relacionado a la transformación digital; generando que las organizaciones lleguen a cumplir con sus objetivos empresariales; anudado a ello Espinoza et al., (2021) refiere que el capital humano es parte esencial para que una organización alcance sus objetivos; toda vez que el rendimiento laboral de un colaborador, puede lograr el éxito de una institución; finalmente Rubio et al., (2020) arguye que en América Latina el uso de las herramientas digitales favorece el acceso de los servicios que brinda el estado, haciéndonos ver como instituciones más creíbles, efectivas, inclusivas e innovadoras. Porrúa, et al; (2021) quien refiere que la evolución analógica y el empleo público en la región se encuentran centradas como una de las prioridades de los gobiernos, al generar transparencia, servicios más dinámicos y ágiles, menor corrupción y mayor eficiencia de las instituciones.

En el ámbito nacional, Calderón (2020) señala que producto el COVID-19, las brechas digitales se han convertido en el necesario del proceso de la transformación digital para poder mejorar la capacidad de los funcionarios a efectos de incrementar los niveles de confianza en las instituciones públicas; por otro lado el Diario El Peruano, Infante (2021)

recomienda al Sistema de Justicia replantear y modificar procesos operativos mediante el uso de la tecnología y proponer una nueva cultura organizacional para poder obtener una mayor eficiencia; en la misma línea Mendieta et al. (2020) consideraron que la evaluación del rendimiento laboral está vinculada con los medios que permiten obtener un producto final o un resultado que se busca que sea siempre positivo; finalmente Trujillo & Álvarez (2021) informo que la tecnología detonó el cambio de los procesos, políticas, del liderazgo y de los marcos mentales de las personas, provocando cambios radicales en la gestión estatal

En el ámbito local y con relación a una corte superior de la zona norte del país, citamos al Poder Judicial del Perú, (2022) en cuyos órganos jurisdiccionales se dispuso como parte de la transformación digital la implementación del expediente judicial electrónico en materia familia civil para proporcionar un procedimiento con mayor celeridad y para mejorar la calidad del servicio. Asimismo el Poder Judicial del Perú (2022) mediante un comunicado de prensa, refirió que la tecnología ha venido para mejorar la atención del servicio de justicia hacia los ciudadanos, con información y acceso oportuno”, agregando además que con el uso de estas herramientas se asegura la celeridad y transparencia de los conflictos; finalmente Lillo et al., (2019) comenta que la aplicación digital puede mejorar la gestión y el trabajo de toda la mano de obra.

Actualmente, en la institución objeto de estudio en la región Piura, existen dos problemas que afligen a la entidad; el primero es la transformación analógica y el rendimiento laboral de los colaboradores, toda vez que se percibe una calificación social negativa del servicio que se brinda, y que repercute de manera negativa en los resultados del equipo de la institución; pese a que se ha incorporado dentro de su gestión la transformación digital en el sistema de justicia, sin embargo se observa que el rendimiento de los colaboradores no es el mejor; entonces se diseñó el **inconveniente frecuente** ¿Cuál es la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia de la región Piura 2022?.

Dicha investigación se justificó: a partir de la porción general Ñaupas et al. (2014) como contribuye a evaluar criterios que ayudan a perfeccionar el servicio público de gestión de justicia en la sociedad; mediante el aspecto metodológico Saenz & Tames (2014) quién enuncia que sirve como cuadro de estudio y de meditación en relación a las

variables en estudios, estableciendo nuevos métodos de investigación del trabajo; desde la parte práctica Baena (2018) se refiere al buscar generar aportes para resolver la problemática que afronta el sistema de justicia.

Al mismo tiempo como objetivo general tenemos: determinar la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores jurisdiccionales de una corte superior de justicia de la región Piura; **objetivos específicos:** Determinar la relación entre el liderazgo hacia lo digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura; Determinar la relación entre la visión y estrategia de digitalización y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura; Determinar la relación entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura; Determinar la relación entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura; Determinar la relación entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura y como **hipótesis general:** Existe una relación significativa entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales citamos a Trujillo & Álvarez (2021) cuya investigación tuvo como objeto revisar la literatura a efectos de identificar cuáles son los factores determinantes del asunto de innovación digital de la gestión estatal y del colaborador estatal; con un enfoque cualitativo, básica; concluyendo que se debería diseñar la creación del marco de competencias del empleado en una administración pública digital; asimismo Gortazar (2018) cuya investigación fue examinar la literatura sobre la incidencia de la mutación analógica de la riqueza en el empleo, con la finalidad de formular una propuesta de política para pugnar con los problemas de la digitalización; fue un estudio no experimental; concluyendo que las políticas activas de empleos son decisivas para orientar las decisiones públicas de mejora de los servicios; en este mismo contexto Alunni & Llambías (2018) en su investigación señaló que el objetivo es explorar distintas experiencias que tienen las empresas con relación a la transformación digital en la Argentina. La metodología fue exploratoria, descriptiva a través del análisis de caso de estudio. Concluyó que explorando la transformación digital desde adentro puede observarse que todavía existen aspectos que aprender y un gran camino que se debe todavía recorrer; no obstante, Gabini & Salessi (2016) en su investigación estableció que su objetivo fue admitir y examinar las características psicométricas del grado de beneficio profesional particular de Koopmans en mano de obra del argentina. Como método y diseño estableció la categoría de investigaciones instrumentales. Concluyó que la investigación sirve para apoyar la estructura trifactorial del nivel de interés laboral particular y comprueba que la misma se constituye en una medida válida y confiable; y por último Ledahawsky, (2022) en su tesis buscó determinar el impacto que generó la metamorfosis analógica de las empresas españolas para el rendimiento de los empleados. Su método es no experimental. Concluyó que la innovación manual no es un proceso de desarrollo inmediato, ya que las empresas españolas todavía luchan por alcanzar los resultados que propone la digitalización, existiendo un gran número de líderes de empresas españolas que si arriesgan por la transformación digital.

En antecedentes nacionales se cita a Arribasplata & de Gonzaga (2021) en su investigación su objetivo fue destacar la importancia y los beneficios de las escuelas, instituciones y universidades frente a la implementación de las herramientas tecnológicas. La metodología es no experimental. Concluyó que a causa del COVID-19, el sector educación se ha adaptado a las nuevas circunstancias, habiendo tenido el Estado que proporcionar las facilidades para el empleo de la tecnología; por ello Cubas et al (2020) en su investigación estableció como su objetivo establecer la dependencia para las variables encargo social y el interés profesional en los participantes de los eventos sociales del territorio Lima - provincias. Su esbozo no práctico. Ultimó que el compromiso social y el interés laboral en la ejemplar de estudio fueron positivos, tendiendo a medio. Advirtiéndose que hay correlación directa y altamente significativa entre las variables, asimismo Carhuayal (2020) en su investigación planteó como objeto comprender la correspondencia directa que concurre para las inestables tempero empresarial y interés profesional del recurso humano de la compañía G.S.H S.A. y entender la necesidad intrínseca de los integrantes de la compañía con relación al logro de objetivos comunes trazados por el trabajador y por la organización. La investigación es no experimental. Concluyó que si existe una correspondencia directa entre las variables denominadas clima organizacional y interés profesional; por otro lado, Calizaya & Bellido (2019) en su indagación su objeto de estudio fue el clima organizacional y la variable rendimiento laboral en el ámbito de los colaboradores administrativo de una universidad pública en la ciudad de Arequipa. Investigación no experimental. Concluyó que los coeficientes de correlación entre ambas variables, es nulo y no existe relación entre ambas variables; finalmente Angulo (2019) en su exploración consideró como centro la revisión de la producción académica de la transformación digital en el espacio de los espacios de efusión la cual señalaba haber aumentado especialmente en Lima y Trujillo, no obstante presentarse ausencias metodológicas. Su metodología fue descriptiva. Concluyó que el estudio del periodismo digital principalmente se realiza en Lima y Trujillo, puntualizando la ausencia de tesis sobre procesos de convergencia digital, reconociendo que el espacio digital no ha sido estudiado en profundidad.

En antecedentes locales citamos a Cabanillas (2021) en su tesis centró su investigación en el objetivo de diseñar un modelo sobre la variable gestión del capital humano que buscaba aumentar el rendimiento laboral del servidor público de la entidad denominada Universidad Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. Su método diseño fue no

experimental transversal. Concluyó que aumentar el rendimiento laboral resulta necesario para la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades, los conocimientos de orden legal administrativos y en técnicas socioemocionales con los usuarios; anudado a esto Ramírez (2021) en su tesis realizada en una Universidad pública de Lambayeque sobre la evaluación de la transformación digital en las compañías de ventas de seguros del Perú, su objetivo fue evaluar la conocimiento del impacto y los retos de la evolución analógica. Se concluyó que inicialmente la percepción fue negativa pero luego positiva, puntualizándose que la transformación es un proceso de reestructuración organizacional y personal, que aporta en la resolución de problemas complejos; al mismo tiempo Jimenez (2019) en su tesis analizó las variables productividad desde el aspecto humano y la variable interés profesional en las unidades evaluadas ubicadas en la Macro Regional Norte del SIS, 2017. Buscó determinar si la entidad era productiva, en base no de consecuencias de sistematizaciones, sino en base a la motivación, satisfacción, compromiso, cohesión, integración, dirección e identificación tiene el trabajador; en este mismo sentido Sosa (2019) en su tesis su objeto fue diagnosticar la relación de la motivación en el rendimiento laboral en las áreas de limpieza pública de Puerto Eten. La investigación fue de tipo no experimental. Concluyó que existe influencia entre la motivación en la unidad de limpieza pública y el interés profesional de los colaboradores; finalmente Díaz, et al (2017) en su investigación buscó establecer la influencia de un régimen de progreso de formación en seguridad y fortaleza ocupacional a efectos de buscar mejorar el interés profesional de los integrantes en una Municipalidad de la Jurisdicción de Chiclayo. La pesquisa fue de campo y explicativa. Concluyó que los factores circunstanciales e interiores influyen directamente en el rendimiento laboral

Existen muchas definiciones de la variable Transformación digital; entre ellas el autor (Estevez et al., 2020) manifiesta es el conjunto de fines que pone en partida hondas transformaciones digitales en la forma de operar de la administración pública; mientras tanto para Huidobro (2021) Definir el proceso por el cual las empresas y otras organizaciones en general reorganizan sus métodos y estrategias de trabajo, para competir y obtener más ventajas a través de la digitalización de procesos y la implementación de nuevas tecnologías. nueva tecnología; por otro lado los autores Mejía & Mejía (2021) refieren que la evolución analógica es como la intensa metamorfosis de los negocios, así como de todas las actividades organizacionales, de los procesos y de

las competencias, a fin de aprovechar al máximo las oportunidades generadas por la mezcla entre las tecnologías digitales que van transformando a la sociedad de forma estratégica. En este contexto se puntualiza que se constituye en un proceso que necesita la implementación de una hoja de ruta y de una estrategia digital, ya que se trata de una estrategia corporativa que impacta todas las actividades de la organización y no sólo de estrategias relacionadas al marketing o de tecnologías de información; además Trujillo & Alvarez (2021) definió como el proceso en base al cual se anhela perfeccionar una organización produciendo permutas relevantes en sus pertenencias mediante la combinación de know-how de las pesquias, computación, noticias y de la conectividad.

Según OECD et. al. (2020) la transformación digital se constituye en la oportunidad única que se tiene para poder lograr una profunda transformación de las instituciones públicas, logrando adaptarlas a las aspiraciones crecientes de la sociedad; sin embargo, Porrúa et. al (2021) lo define como el análisis que realizan los gobiernos, señalando que no hay transformación digital sin que no se cuenta con especialistas digitales que la conduzcan y sin que todos los servidores públicos puedan implementar adecuadamente estas nuevas tecnologías, haciendo hincapié que la conexión que existe entre la agenda digital y la gestión del capital humano son fuertes; denotando tres razones que explican las brechas del capital humano hacia la transformación digital: 1) poca oferta de profesionales con conocimientos y habilidades digitales; 2) carencia en la asignación presupuestal para cubrir necesidades del capital humano; 3) la gestión del servicio civil adolece de políticas y procesos.

También definiremos a la variable rendimiento laboral, para ello mencionaremos a Koopmans et. al. (2016) quien expresa que son como determinados comportamientos o acciones que son importantes para el logro de metas de la organización; siendo además que esto puede concluir que el interés profesional individual consiste en las extensiones: el rendimiento en la trabajo, el rendimiento contextual, y el comportamiento contraproducente; por otro lado, Gabini (2018) arguye que el rendimiento laboral se constituye en uno de los constructos más investigados en la gramática que estudia la personalidad organizacional; pese a ello, la tradición de esta norma hasta finales de los años 80 se encuentra invadida de saberes que buscan valuar de manera particular e indistintamente aspectos relacionados al interés profesional, a la productividad y a la

empuje de los colaboradores; además (Calizaga & Bellido 2019) señalan que el rendimiento laboral es definido por las acciones y por los comportamientos vistos en los empleados cuyas conductas son relevantes para generar valor en las asociaciones.

Ahora nos referiremos a las extensiones de la versátil transformación laboral; Como PMG Bussines Improvement (2019) son cinco: **Liderazgo hacia lo digital:** relacionado a que empleador potencia a alguien como líder de primer nivel de la organización, con capacidad para impulsar, coordinar y movilizar el asunto de innovación analógica; **Visión y estrategia de la digitalización:** plantea que la empresa tenga como objeto brindar una práctica original a los consumidores y modificar constantemente en los bienes (servicios), medios científicos y modeladores de negocios; **Formas de trabajo: personas y cultura digital,** que es la forma colaborativa de trabajo de la organización tanto interna como externa, se consigue en función a que la organización es flexible y ágil; **Digitalización de procesos y la toma de decisiones:** prevé que hay procesos ordenados, eficaz y digitalizados marcados con pautas de transacciones transparentes que conllevan a la toma computada de disposiciones; **Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales:** cuyo manejo conduce a aprovechar y a ofrecer de la mejor manera la experiencia a favor de los clientes.

Seguido a ello precisaremos también las dimensiones de la variable rendimiento laboral; Según Koopmans (2013) citado por Gabini (2018) son las siguientes: **Rendimiento de la tarea:** Es una extensión fundamental del interés profesional, cuyo análisis permite el estudio de los indicadores denominados: Habilidades técnicas, desempeño de roles y habilidades específicas de tareas, entre otras. Se ocupa de la esencia técnica de una organización, se ocupa de las actividades que permiten (directa o indirectamente) transformar los recursos y capacidades de la organización en productos o servicios adecuados para el propósito previsto del cambio económico. Esta dimensión tiene cinco guías: calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación hacia los resultados, priorización y trabajo eficiente. Indicando que incluye las capacidades de labor, concretas y no concretas de la labor; **Rendimiento en el contexto:** Señala que hay varias acciones que no están comprendidas en la conceptualización de los comportamientos laborales antes mencionados referidos al rendimiento en la tarea, pero que pese a ello de igual manera generan un impacto sustantivo en el interés de la

organización. Tienen la característica de ser comunes a todos los trabajos y buscan mantener un ambiente interpersonal y psicológico necesario para el desenvolvimiento de la organización. Con la implementación de estos comportamientos se persigue que la organización se vea beneficiada, toda vez que se sobrepasa las expectativas que se tienen de determinado aspecto (conductas extra positivas). Al ser muchos los indicadores correspondientes a este tipo de comportamientos, han sido dividieron en dos subdimensiones. La primera sub dimensión es a nivel interpersonal, con cuatro métricas relacionadas: ser proactivo, aceptar y aprender de los comentarios, cooperar con los demás y comunicarse de manera efectiva. Si bien la segunda subsección trata sobre el nivel organizacional, también contiene cuatro métricas principales: responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y asignaciones de trabajo desafiantes; **Los comportamientos contraproducentes**, son considerados como los comportamientos negativos los que afectan la organización. Esta dimensión tiene asignada cuatro indicadores: Demuestra pasividad excesiva, conducta dañina para la organización, conducta dañina para los colegas o supervisores y conducta dolosa.

A continuación presentamos a las teorías de transformación digital que sostienen esta investigación: según Christensen (2015) entre las teorías postuladas en torno a la transformación digital tenemos las siguientes: **Teoría de la Innovación disruptiva:** se caracteriza porque resuelve un problema de forma más novedosa, y se atiende un mercado nuevo de quienes no eran consumidores, teniendo además como otro elemento esencial el transformar un producto costoso históricamente en su adquisición, para hacerlo menos costos y de más fácil acceso a la población. En base a esta teoría se enfrenta el dilema por parte de las organizaciones de seguir manteniendo su mercado actual o por el contrario de generarse un nuevo mercado incrementando mejoras en sus productos a efectos de lograr captar nuevos clientes; **Teoría de Charles Darwin o del darwinismo digital:** Iberdrola (s.f.) señala que ante el arribo de la cuarta revuelta técnica "los elementos o unidades que vivan o sobrevivan, serán las que se adpten en forma rápida al cambio" comentando así que hace referencia a la necesidad que presentan las empresas y la personas de adaptarse a las nuevas coyunturas surgidas con la digitalización, exponiendo en dicho sentido que aún se sigue hablando de supervivencia, en la cual las especies que no se adaptan quedan rezagadas; asimismo Coronel et al (s.f.) consideran que cuando se realiza una analogía entre la teoría de Darwin y las nuevas

tecnologías que varían en tiempo y en espacio, sobrevienen a la mente trabajos ya realizados de observación y de análisis de las herramientas digitales, calificando de beneficiosa incursión de otras herramientas en estos ambientes colaborativos, procediendo a trasladarse la teoría del origen de las especies al campo virtual.

Por lo consiguiente, señalamos también el enfoque de transformación digital, toda vez que el estudio de la transformación digital mostró como uno de sus enfoques el **enfoque sostenible** que prevé la creación de valor para los clientes, la inversión en empleados, el que se promueva la diversidad y la inclusión y un trato correcto y ético con los proveedores, así como el apoyo a quienes trabajan en comunidad y la protección del medio ambiente, todo ello antes de referirse a los accionistas, significando este contexto un cambio trascendente que busca imponer nuevas demandas a las organizaciones para que sirvan a lograr un propósito más elevado en pro de garantizar un futuro sostenible.

En este mismo contexto Cuevillas & Moro (2016) especifica sobre el Método de Acción sobre Gestión Electrónica de la UE 2016-2020, que es un plan de acción de la metamorfosis analógica de las instituciones estatales de la Unión Europea que tiene como visión que las administraciones públicas sean francas, eficaces y totalizadoras y cumplan con suministrar bienes estatales digitalizados sin límites, individualizados, de fácil uso y de extremo a extremo, por ello dicho plan fueron incorporados siete **principios**: **Principio digital por defecto**: determina que la preferencia es el otorgamiento por parte de las gestiones estatales de bienes analógicos como elección dominante; **Principio de solo una vez**: conforme al cual los habitantes y las sociedades como usuarias del servicio de administración de justicia proporcionan solo una vez la información a las administraciones públicas. **Principio de inclusión y de accesibilidad**: los bienes estatales analógicos esbozados por las administraciones públicas son inclusivamente predeterminados y adecuados a las diversas escaseces; **Principio de apertura y transparencia**: las gestiones estatales comunicarán información y data, lo que autorizará que tanto los ciudadanos como las sociedades obtengan los controles, accesos y enmienda de su propia información o datos; **Principio de forma predeterminada**: que determina que las gestiones estatales despliegan los bienes estatales analógicos oportunos utilizables mediante las fronteras y evita así que se origine una gran desintegración; **Principio de interoperabilidad de forma predeterminada**: los bienes estatales se diseñarán para

andar sin dificultades en el Mercado Interno, realizando una positiva libre locomoción de datos y de productos analógicos; **Principio de confianza y seguridad:** que se constituye en contextos previos sustanciales para acrecentar la familiaridad y el provecho de los bienes analógicos.

De lo anteriormente expuesto, se evidenció que en Perú, el Poder Judicial (2021) mediante documento Administrativo N° 136-2021-P-PJ, del 17 de febrero del mismo año, aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021- 2030, que consagra como **OEI.05 Fortalecer el desarrollo de la Transformación Digital en el Poder Judicial**, sustentado bajo la consideración que la transformación digital en el sector públicos se constituye como un cambio innovador implementado en la manera de laborar de las empresas, a fin de mejorar los resultados y crear mayor valor público para los ciudadanos, implementando un rediseño en todas las áreas y procesos institucionales, de sus flujos de trabajo y de las competencias de sus directivos y de sus colaboradores.

Ahora presentamos a las teorías rendimiento laboral: desde una visión de la psicología organizacional son las teorías administrativas modernas, que han dejado atrás a las teorías clásicas, al respecto Nery et al (2019) menciona **la teoría jerarquizada de las necesidades**, señala que las personas están siempre en necesidad y que cada vez que se satisface una necesidad surge una nueva, cortándose las brechas con los nuevos descubrimientos y generándose nuevas formas de satisfacer las necesidades de las personas facilitando la vida y la forma de relacionarse, debiendo las organizaciones estar preparadas para adaptarse y ser exitosas; asimismo se ha considerado también la **teorías de calidad total** las mismas que resultan aplicables y que ponen énfasis en la tecnología y las personas, con la finalidad de buscar mejorar el rendimiento laboral y la productividad; por ello Babativa (2017) señala que para esta **teoría el ser humano** es considerado como sujeto con capacidad de pensar, que busca ayudar a la consecución de las metas de las organizaciones, observándose desde los roles de cliente y de trabajador, se permite su participación, formar parte del grupo y se capacita.

En esta misma línea mencionamos que la teoría psicológica tiene entre sus principales exponentes: La **teoría psicológica de calidad de Joseph Juran:** para quien la calidad de un producto cabe ser definido por sus características tecnológicas y temporales, y la calidad de un servicio por sus características tecnológicas, temporales,

psicológicas, contractuales y éticas. Su enfoque fue siempre dirigido a mejorar la calidad y se plantea como meta alcanzar niveles de actuación nunca antes conseguidos (Urea, M 2015) y la **teoría de la calidad de Deming**: la misma que a través de esta se plantea el progreso perenne en las instituciones o compañías que quieren implementar la perfección en los métodos de eficacia. Establece a su vez catorce nociones de perfección: crear perseverancia de intención; adoptar nueva ideología; no pender de la intervención para alcanzar la eficacia; no certificar pedidos considerando sólo precio; afinar siempre los métodos de la compañía buscando la mejora continua; formar un instituto de formación en el espacio de trabajo; adoptar y establecer liderazgos; erradicar el miedo; quebrar barreras entre las áreas; erradicar en el trabajo consignas, exhortaciones y metas forzadas; erradicar cuotas y metas numéricas; quitar las barreras que suprimen a las personas el derecho a estar orgullosas de su trabajo; fijar un programa de educación y superación personal riguroso; colocar a toda la empresa a trabajar para participar del proceso de transformación. (Ramos 2021).

Por lo consiguiente, señalamos también los enfoques del rendimiento laboral: según Carhuayal (2020) expone los enfoques o modelos del rendimiento laboral en función de diversos autores y de las dimensiones que cada uno de estos autores considera para desarrollar el modelo que propone. De esa manera, como enfoques o modelos del rendimiento laboral tenemos: **Modelo del rendimiento laboral propuesto por Borman, Motowidlo, Rose y Hansen (1995)** desarrolló un modelo que evaluó el rendimiento laboral en cuatro extensiones denominadas provecho en la tarea, probidad, trabajo en equipo y la determinación. **Modelo del rendimiento laboral propuesto por Murphy (1990)** propuso el estudio del interés profesional bajo las sucesivas dimensiones llamadas mandos encaminadas a las labores profesionales; comportamientos interpersonales; conductas concernientes al desperdicio del tiempo y conductas demoledoras y arriesgadas. **Modelo del rendimiento laboral propuesto por Borman y Motowidlo (1993)** las extensiones evolucionaron y fueron agrupadas en dos magnos componentes las denominadas afines a la labor y las afines al argumento. **Modelo del rendimiento laboral propuesto por Koopmans (2011)** depuso que este autor considera la invocación de tres dimensiones: afín al interés de los trabajos profesionales, concerniente al contexto y a los comportamientos contraproducentes. Para la presente investigación se adoptaron estas dimensiones como parte del estudio. **Modelo de rendimiento laboral propuesto por Al-Makhaita, Ahmed y Hafez (2014)**, identificó que existen seis extensiones

denominadas liderazgo, perfilado fustigador, instrucción y/o ayuda, proyección y/o valoración, vínculos interindividuales y/o misivas y últimamente la variable progreso profesional.

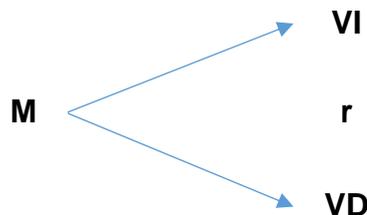
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Será básico, ya que no se modificarán las variables de búsqueda, aumentando el alcance de la ciencia, sin compararla con ningún aspecto práctico. (Escuderos & Cortez, 2017)

3.1.2. Diseño de Investigación: No es una prueba (no experimental), porque no se hizo ninguna prueba, bueno, no, se violó ninguna de las modificaciones. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); También será descriptivo, ya que se dará cuenta de cada forma o evento variable (Ramos, 2020); Al final se correlacionará, ya que se correlaciona una variable con otra, lo que viene con un enfoque cuantitativo porque se utiliza como método la encuesta. (Manterola et al., 2019);

Figura 1:
Bosquejo de indagación



En el bosquejo:

M = muestra

VI = Transformación Digital

R = correlación

VD = Rendimiento Laboral

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Transformación digital

Definición conceptual: “La transformación digital es el proceso mediante el cual las empresas y otras organizaciones reorganizan la forma en que operan y sus estrategias en general, para que puedan competir y obtener más ventajas mediante la digitalización de sus operaciones y estrategias, el despliegue de nuevas tecnologías.” (Huidobro 2021).

Definición operacional: La transformación digital se mide por los siguientes aspectos: liderazgo digital; Visión y estrategia de digitalización. trabajo, personas y cultura digital; digitalización de procesos y toma de decisiones; Tecnología, gestión de datos y herramientas digitales

Indicadores: Liderazgo con sus indicadores: liderar y coordinar. Visión y estrategia de digitalización con su indicador; innovación. Formas de trabajo, personas y cultura digital con sus indicadores: ágil y flexible. Digitalización de procesos y toma de decisiones con sus indicadores: eficiencia y automatización de decisiones. Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales con sus indicadores: productividad y plataformas digitales

Escala de medición: Se consideraron los niveles nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, según la escala ordinal (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Definición conceptual: La definición multidimensional define el rendimiento laboral como determinados comportamientos o acciones que son importantes para el logro de metas de la organización. Esto puede concluir que el beneficio profesional particular consiste en tres espacios: el rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual, y el comportamiento contraproducente” (Koopmans et al, 2016).

Definición operacional: El desempeño laboral será medido por tres extensiones: eficiencia laboral; Rendimiento contextual y conductas autodestructivas.

Indicadores: Rendimiento en la tarea con sus indicadores: eficacia de labor; Planificación y Organización, Orientación a Resultados, Priorización y Eficiencia. Desempeño dentro del contexto de sus métricas: sea proactivo, acepte y aprenda de los comentarios, colabore con otros, comuníquese de manera efectiva, demuestre responsabilidad, esté orientado al cliente, innove y asegúrese de asumir asignaciones de trabajo desafiantes. Comportamientos autolesivos con sus indicadores: negatividad excesiva, comportamiento perjudicial para la organización, comportamiento perjudicial para compañeros o supervisores y errores intencionados.

Escala de medición: Se consideraron los niveles nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, según la escala ordinal (Luján-Tangarife & Cardona-Arias, 2015)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Arispe et al. (2020) considera a una determinada cantidad de sujetos con características particulares o similares; Por lo tanto, la población está conformada por 143 colaboradores de la organización dónde se realizó la indagación en la región Piura..

Criterios de selección: **Inclusión:** sujetos que formaron parte de la indagación por voluntad propia; **Exclusión** sujetos que no formaron parte de la indagación por voluntad propia (Manzano & Garcia, 2016)

3.3.2. Muestra: Como Arias (2020) indica que el ejemplar es una porción de la población que se establece, para poder obtener información relevante para la investigación; por ello, la muestra para la investigación será de 104 colaboradores de la institución en estudio de la región Piura.

3.3.3. Muestreo: es técnica asociada para escoger los elementos que serán considerados como proporción de la población (Gutierrez, 2016); empleando para este caso, el muestreo probabilístico aleatorio, con valor de confianza del 95% y un borde de equivocación del 5%; todo este proceso se desarrolló con la finalidad de conseguir la indagación oportuna para nuestro informe, información extraída para nuestro caso de los miembros de una corte superior de justicia de la región Piura; Los cálculos y formulas se pueden ubicar en anexos.

3.3.4. Unidad de análisis: fue formada por las personas que participaron en la indagación (Lopez-Roldan & Fachelli, 2018); como unidades se utilizaron a 104 de participantes de la institución que formó parte del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: Es el arte de la aplicación a una actividad particular en el marco de la investigación; Para obtener más información sobre cuestiones de entidad (Hernandez & Duana, 2020); para nuestro caso se optó a la encuesta, instrumento que proporcionó la data para el desarrollo de la misma.

Instrumento

Cuestionario: Es la sucesión de preguntas, referentes a la variable de investigación para recolectar, examinar y analizar los datos a estudiar. (Useche et al., 2020); Así, elige el cuestionario en el que se hacen las preguntas según los indicadores de cada variable.

Validez y Confiabilidad

Villasís-keever et al., (2018) Determine que una herramienta es confiable cuando tiene menos errores que se pueden corregir; además Ventura-Leon (2017) También reitera que autoridad es sinónimo de seguridad y persuasión que deben poseer las herramientas de recolección de datos

Cabe señalar que las herramientas han sido analizadas por jueces expertos para evaluar su validez; Mientras que la confiabilidad se determinó aplicando el coeficiente alfa de cronbach mediante el software SPSS.

3.5 Procedimientos

Sanchez et al., (2018) Sostiene que la investigación, que se encuentra en el campo de la investigación científica, debe ser detallada y los procedimientos que se utilizarán en la investigación; De igual forma, la presente investigación parte de considerar la anomalía o dificultad de la entidad, con el objetivo de describir la realidad problemática y fijar objetivos generales y específicos, así como utilizar la metodología del tipo correlación, en un intento de calcular el grado de relación entre las variables; Por otro lado, se diseñan cuestionarios, los cuales serán revisados por tres expertos, seguido de una encuesta a los stakeholders de la institución; además; El análisis del capítulo 4 se realizó y procesó en gráficos y tablas de SPSS, para ser descrito y explicado; Seguimiento de la discusión, conclusiones y recomendaciones al final..

3.6 Métodos de análisis de datos

La investigación en el procesamiento, análisis, de la data recopilada de las unidades de investigación se utilizó el software Ms Word 2018, De igual manera, se

desarrollan análisis descriptivos e inferenciales en MS Excel 2018; El mismo será manejado por SPSS versión 28.

Añadido a ello, Schober & Schwarte (2018) precisa que en todo estudio se debe emplear un coeficiente de correlación, con el propósito de conocer la relación que existen en las variables; por ello se utilizara el coeficiente de spearman, con el objetivo de correlacionar y determinar el nivel de relación de las mudables estudiadas

3.7 Aspectos éticos

Se consideró a Alvarez (2018) quién manifiesta lo siguiente:

- a) confidencialidad: se refiere a los datos proporcionados por la organización para el desarrollo de la investigación; Mantener estricta confidencialidad de la información proporcionada, atendiendo siempre a la reputación de la unidad antes mencionada.
- b) Responsabilidad: el acto de hacer el trabajo objetivamente, en relación con los recursos de la unidad, y hacer uso adecuado del tiempo y recursos.
- c) Honestidad: cualidad y valor necesario y fundamental en un investigador.

IV. RESULTADOS

Resultados de transformación digital y rendimiento laboral

Presentaremos los resultados en tablas y gráficos:

Tabla 1

Niveles de la variable transformación digital

Nivel	Fi	%
Alto	17	15%
Medio	20	20%
Bajo	67	65%
Total	104	100%

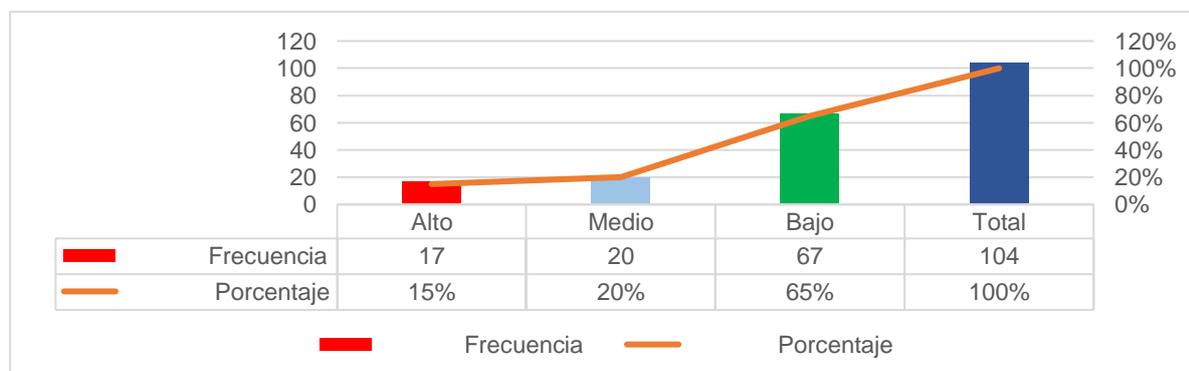
Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

Cabe destacar que la Tabla 1 muestra los niveles de transformación digital; Identificó que el 15% de los encuestados cree que la transformación digital está en el lado bajo; Si bien resultó ser 20% en el lado Promedio; Luego, el 65% dijo que la digitalización es baja; en suma, s

e ha observado que el proceso de transformación digital carece de eficiencia y legibilidad; Cada vez que no se tiene en cuenta en la implementación, la aplicación de cualidades analógicas a los procesos, productos y servicios para generar valor agregado a los usuarios, administrar riesgos y generar nuevas oportunidades para generar ingresos y podamos mejorar el interés profesional de los colaboradores.

Figura 2

Categorías de la *transformación digital*



Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

Tabla 2

Niveles por extensiones de la transformación digital

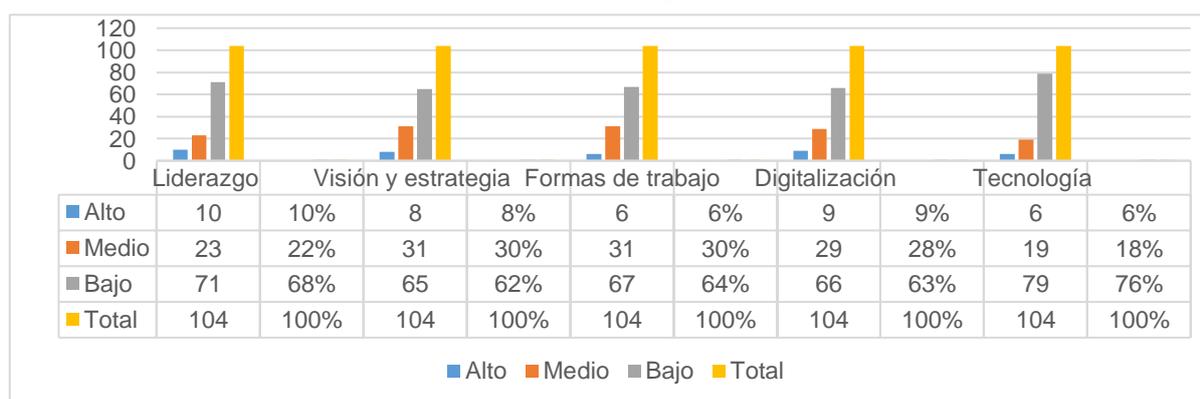
Nivel	Liderazgo hacia lo digital		Visión y estrategia de digitalización		Formas de w., personas y cultura digital		Dig. de procesos y toma de decisiones		Tec. manejo de datos y herramientas digitales	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	Fi	%
Alto	10	10%	8	8%	6	6%	9	9%	6	6%
Medio	23	22%	31	30%	31	30%	29	28%	19	18%
Bajo	71	68%	65	62%	67	64%	66	63%	79	76%
Total	104	100%	104	100%	104	100%	104	100%	104	100%

Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

En filas específicas, se muestra la Tabla 2 con referencia a los niveles de cada extensión que se ocupa de la transformación digital; Señaló que el 10% de los encuestados radica en la extensión del liderazgo en la categoría alto; 22% en medio y 68% en el más bajo; De igual forma, en cuanto a ampliar la visión y la estrategia, el 8% del total de encuestados respondió que es en una perspectiva con visión de futuro en alto; 30% en medio y 62%. más bajo; Sin embargo, las formas intensivas de trabajo, personas y cultura representan el 6% del total de entrevistados, y se limitan a los niveles superiores; 30% en medio y 64%. más bajo; En cuanto a la digitalización y la toma de decisiones, el 9% de todos los encuestados respondió que se encuentra en un nivel alto. largo; 28% en medio y 63%. más bajo; Finalmente, como una extensión de la tecnología y las herramientas digitales, el 6 % de todos los encuestados dijo estar en un nivel superior y el 18 % en medio y 76% en el más bajo; acreditar la existencia de deficiencias en su extensión, las cuales deberán ser mejoradas en beneficio de la empresa; Confirme que la variable en cuestión es débil.

Figura 3

Niveles por extensiones de la transformación digital.



Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

Tabla 3

Categoría del rendimiento laboral

Nivel	Fi	%
Alto	19	18%
Medio	23	22%
Bajo	62	60%
Total	104	100%

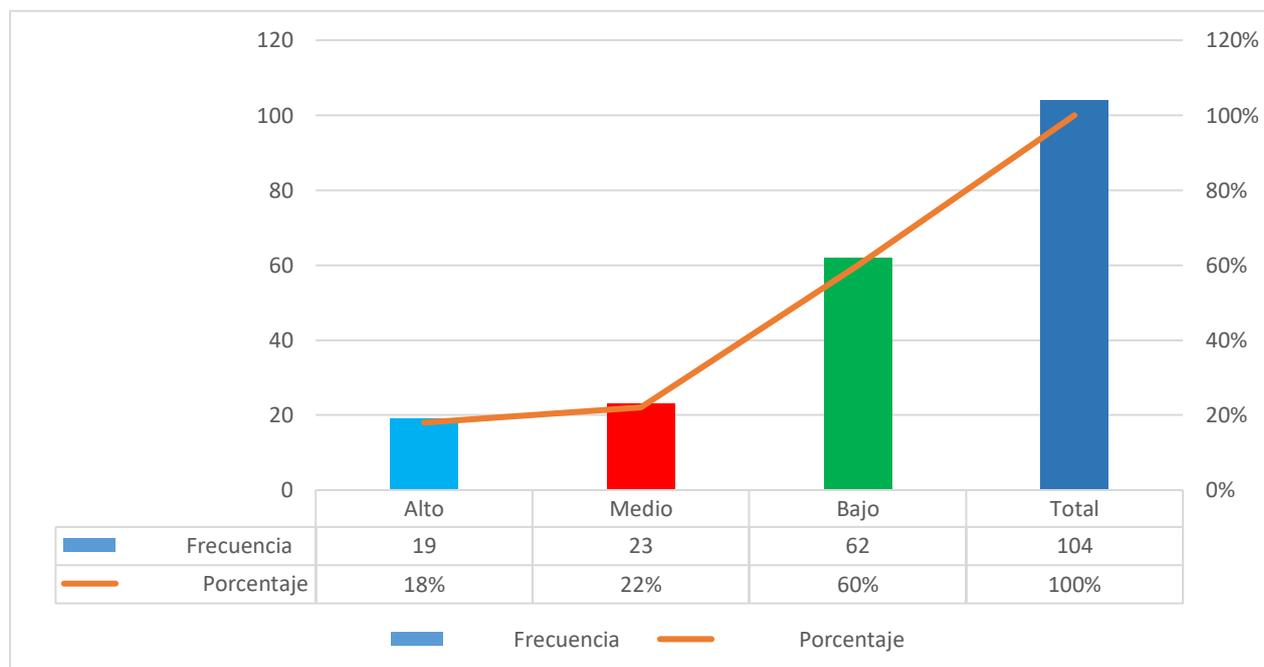
Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

De manera similar, la Tabla 3 muestra los niveles en los que se determina el desempeño laboral; El 18% de los encuestados dijo que la eficiencia en el trabajo del empleado es alta. Sin embargo, el 22% indicó que es promedio; Después de eso, el 60% reportó un desempeño más bajo.

De esta forma, se verificó que el desempeño laboral de los colaboradores era bajo, ineficiente y no favoreciendo los resultados y servicios que brinda la organización a los usuarios, lo que generaba frustración y discordia entre ellos..

Figura 4

Niveles de la variable rendimiento laboral



Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

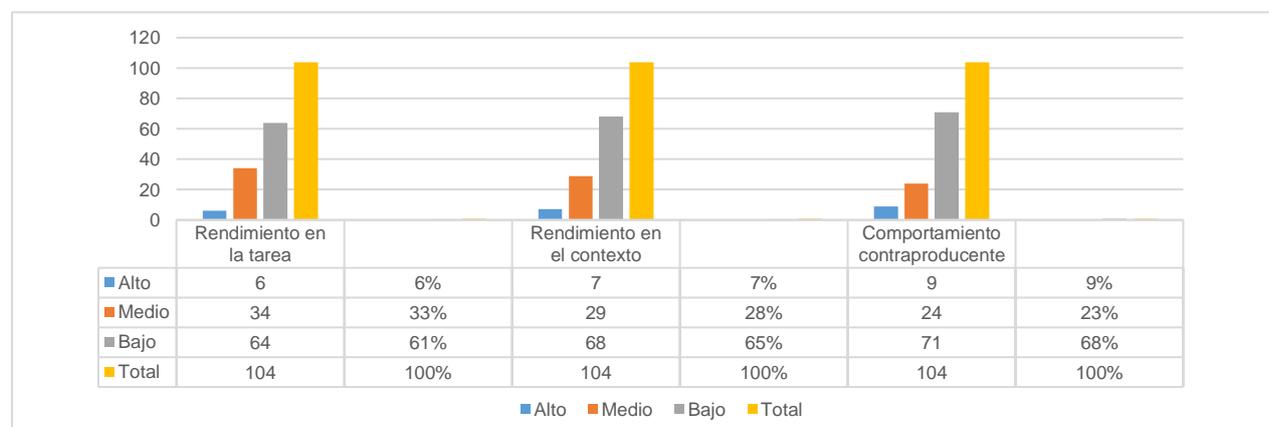
Tabla 4*Nivel por extensiones del rendimiento laboral*

Nivel	Rendimiento en la tarea		Rendimiento en el contexto		Comportamiento contraproducente	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	6	6%	7	7%	9	9%
Medio	34	33%	29	28%	24	23%
Bajo	64	61%	68	65%	71	68%
Total	104	100%	104	100%	104	100%

Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

La Tabla 4 también muestra las dimensiones de la variable desempeño laboral dimensiones; Verifique si el 6% de todos los encuestados consideraron la extensión para realizar la tarea en el grupo alto; 33% en medio y 61% en clase baja; De igual forma, el desempeño en la dimensión contexto, 7% del total de encuestados, indica que es de categoría alta; 28% en grado medio y 65% en grado bajo; Del mismo modo, la dimensión del comportamiento inverso, que representa el 9% de todos los encuestados, es alta; El 23% pertenece a la clase media y el 68% a la clase baja.

En un contexto similar, se ha observado que estos aspectos se implementan sin tener en cuenta la importancia del desempeño laboral para los resultados organizacionales; Esto es para brindar un servicio de calidad en beneficio de la población objetivo.

Figura 5*Nivel por extensiones del rendimiento laboral*

Nota: Información resultado del procesamiento de datos.

Efectos de similitud de la transformación digital y rendimiento laboral

Objetivo general: Establecer la dependencia entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores jurisdiccionales de una corte superior de justicia de la región Piura 2022.

Tabla 5

Reciprocidad de la transformación digital y el rendimiento laboral

		Correlación entre variables		
		Transformación digital	Rendimiento laboral	
Coeficiente de correlación Spearman	Transformación digital	Coefi. de corre.	1.000	.961**
		Sig. (bila.)	.	<.001
		Muestra	104	104
	Rendimiento laboral	Coefi. de corre.	.961**	1.000
		Sig. (bila.)	<.001	.
		Muestra	104	104

Nota: Información resultado del procesamiento de datos en spss

Lo anterior muestra la semejanza que obtenida de las mudables transformación digital y rendimiento laboral; obteniéndose un rho de spearman del 961; comprobándose una analogía positiva, directa y muy alta; lo que determina que si el proceso de transformación digital mejora; el rendimiento laboral de los colaboradores también mejorara; con una significancia del 0.001, menor a 5%; permitió a aceptar la conjetura alterna: Coexiste correspondencia reveladora entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una corte de Piura.

Se ha comprobado o comprobado que la relación entre las variables estudiadas es muy fuerte, lo que indica que la ineficacia de una perjudica a la otra; Esta es la forma; Que si una organización se integra digitalmente en todas sus áreas, cambiará fundamentalmente el desempeño de los empleados, lo que significa ofrecer o brindar mayor valor a los usuarios.

Objetivo específico 1: Comprobar la dependencia entre el liderazgo hacia lo digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura 2022

Tabla 6

Correspondencia entre extensión liderazgo digital y el rendimiento laboral

		Correlación entre Dimensión y variable		
		Liderazgo digital	Rendimiento laboral	
Coeficiente de correlación Spearman	Liderazgo digital	Coef. de corre.	1.000	.889**
		Sig. (bila.)	.	<.001
		Muestra	104	104
	Rendimiento laboral	Coef. de corre.	.889**	1.000
		Sig. (bila.)	<.001	.
		Muestra	104	104

Nota: Información resultado del procesamiento de datos en spss

De hecho, la Tabla 6 muestra claramente la relación entre los aspectos del liderazgo digital y el desempeño; Cohesión directa y altamente eficaz; con Rho de Spearman de .889; Demostrar que si mejora el liderazgo digital, también mejora el desempeño de los empleados; con un nivel de significación de $0,001 < 5\%$; Se aceptó la conjetura específica de la investigación: existía una correspondencia demostrativa entre el liderazgo digital y el desempeño laboral de los empleados en un juzgado del distrito de Piura 2022.

De lo encontrado podemos manifestar que la extensión tiene varias dificultades, que quebrantan categóricamente el interés de los trabajadores de la institución.

Objetivo específico 2: Comprobar la analogía entre la visión y estrategia de digitalización y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura 2022.

Tabla 7

Correlación entre la extensión visión y estrategia y el rendimiento laboral

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Visión y estrategia	Rendimiento laboral
Coeficiente de correlación Spearman	Visión y estrategia	Coef. de corre.	1.000	.929**
		Sig. (bila.)	.	<.001
		Muestra	104	104
	Rendimiento laboral	Coef. de corre.	.929**	1.000
		Sig. (bila.)	<.001	.
		Muestra	104	104

Nota: Información resultado del procesamiento de datos en spss

De este modo la información anterior indica la analogía de la dimensión visión y estrategia y la variable rendimiento laboral; de donde se verifica que tal extensión y versátil se armonizan alta y positivamente; con un rho de spearman del .929; lo que nos indica que si la visión y estrategia institucional mejora, el rendimiento laboral mejorará también; con una significancia del $0.001 < 5\%$; se aceptó la suposición de investigación específica: Concurre dependencia demostrativa entre la visión y estrategia y el rendimiento profesional de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022.

Como se verificó, la visión y la dimensión estratégica, como casi todas las dimensiones, presentan problemas en su aplicación.; toda vez estima conveniente los mecanismos desarrollar los mecanismos y procedimientos necesarios para planificar, formular, desarrollar y aplicar tanto la visión, así como también la o las estrategias institucionales en favor de ella misma y en beneficio de sus usuarios.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura 2022.

Tabla 8

Correlación entre formas de trabajo, personas y cultura digital y rendimiento laboral

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Formas de trabajo, personas y cultura digital	Rendimiento laboral
Coeficiente de correlación Spearman	Formas de trabajo, personas y cultura digital	Coef. de corre.	1.000	.899**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	104	104
	Rendimiento laboral	Coef. de corre.	.899**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	104	104

Nota: Información resultado del procesamiento de datos.en spss

Lo anterior nos clarifica la relación que hay sobre la extensión formas de trabajo, personas y cultura digital con la variable rendimiento laboral; mostrándose una tendencia alta, directa y positiva; con un Rho de spearman del .899; que manifiesta que si la forma de trabajo, personas y cultura digital mejora, el rendimiento laboral se perfeccionará de igual manera; con una significancia del 0.001, menor a 5%; que admitió la suposición alterna : Coexiste trato revelador entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de la región Piura.

Al mismo tiempo, debemos señalar que la expansión de formas de trabajo, personas y culturas digitales dificulta su aplicación; Donde 67 de los encuestados antes mencionados indicaron que la dimensión estudiada tiene un nivel bajo del 64%.

Objetivo específico 4: Establecer la dependencia entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura 2022.

Tabla 9

Correspondencia entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Dig. de procesos y toma de decisiones	Rendimiento laboral
Coeficiente de correlación Spearman	Dig. de procesos y toma de decisiones	Coef. de corre.	1.000	.911**
		Sig. (bila.)	.	<.001
		Muestra	104	104
	Rendimiento laboral	Coef. de corre.	.911**	1.000
		Sig. (bila.)	<.001	.
		Muestra	104	104

Nota: Data procedente de análisis de datos en spss

Mostramos que la Tabla 9 muestra una relación en términos de digitalización de procesos y toma de decisiones con el cambio de desempeño en el trabajo; se verificó una analogía alta, directa y positiva; con un Rho de ,911; que especifica que si se mejora la digitalización de los procesos y la toma de decisiones, también se mejorará el rendimiento de los empleados; con una Sig. de 0,001, meno del 5%; Se permite reconocer la conjetura específica de la indagación: coexiste una dependencia importante entre la digitalización de procesos, la toma de decisiones y el trabajo de los colaboradores en un juzgado del distrito de Piura 2022.

Se puede verificar que esta dimensión también presenta deficiencias en la implementación y ejecución, siendo 66 participantes respondiendo que esta dimensión tiene un nivel bajo del 63%.

Objetivo específico 5: Decretar la correspondencia entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de justicia de la región Piura 2022.

Tabla 10

Reciprocidad entre la extensión tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral

		Correlación entre Dimensión y variable		
		Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales	Rendimiento laboral	
Coeficiente de correlación Spearman	Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales	Coef. de corre.	1.000	.922**
		Sig. (bila.)	.	<.001
		Muestra	104	104
	Rendimiento laboral	Coef. de corre.	.922**	1.000
		Sig. (bila.)	<.001	.
		Muestra	104	104

Nota: Data procedente de análisis de datos en spss

Nótese que la Tabla 10 muestra la relación encontrada en las extensiones de tecnología, manejo de datos y herramientas digitales con la variable desempeño laboral; verificación de reciprocidad alta, directa y positiva; con Rho de 0,922; que especifica que si la tecnología, la gestión de datos y las herramientas digitales se usan y adaptan de manera efectiva, mejorarán y también mejorará el desempeño de los empleados; con Sig. de 0.001, menor del 5%; permitió asentir la conjetura de investigación: Concurre analogía reveladora entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de la región Piura.

De esta forma, esta extensión también tiene brechas de uso y aplicación, con 79 entrevistados respondiendo que esta extensión tiene un nivel bajo del 76%.

Prueba de normalidad

Nuestra muestra fue de 104 colaboradores de dicha institución; se hizo uso del instrumento de Kolmogorov-Smirnov, porque nuestro ejemplar contiene más de cincuenta individuos.

V. DISCUSIÓN

En este mundo globalizado, interconectado y sin fronteras, donde el uso de la tecnología dio paso a la metamorfosis analógica de las instituciones y de las organizaciones, para que éstas puedan continuar a la vanguardia y evolucionar acorde a las nuevas y mejores tecnologías; sin embargo es un mundo que no está exento de riesgos de toda índole, como por ejemplo la aparición del coronavirus o Covid 19 puso en aprietos a todas las entidades y organizaciones; sea cual fuese su tamaño, terminó por generar la disminución de sus ventas, su utilidad y su rentabilidad; generando además despidos masivos; que incrementaron el desempleo a nivel mundial, repercutiendo además directa e indirectamente en el rendimiento laboral de los colaboradores y lo más grave aún; fue el número de muertes en todas las naciones del universo; por tal motivo la generalidad de instituciones tuvieron que reinventarse; con la finalidad de disminuir los contagios a nivel mundial; por ello se decidió fomentar y exigir a toda la comunidad y organizaciones en general a pasar de la presencialidad a la virtualidad, que traía consigo obligatoriamente el uso de herramientas digitales y junto a ello la transformación de un nuevo acápite laboral, a las que debían de adaptarse los colaboradores en este nuevo contexto y que provocó variaciones en sus rendimientos laborales; en algunos casos efectivos y en otros perjudiciales; toda vez que algunos colaboradores desconocían esta nueva era, y se vio de alguna manera, perjudicado el rendimiento laboral que desarrollaban en ese entonces; por otro lado; se evidenció también a trabajadores adaptarse muy rápidamente al nuevo cambio, produciendo que su rendimiento laboral aumente favorablemente; ya que descubrieron habilidades y destrezas que poseían y no lo explotaban.

Es esta situación en la que presentamos los resultados relacionados **al objetivo general** de la investigación, la misma que consistió en establecer la correspondencia entre la transformación digital y el interés profesional de los colaboradores jurisdiccionales de una corte de la región Piura 2022; evidenciándose en la correlación obtenida de las variables transformación digital y rendimiento laboral; un Rho del 961; comprobándose una semejanza positiva, directa y muy alta; lo que determinó que si el asunto de transformación digital se perfecciona; el rendimiento laboral de los empleados también se optimizara; con una significancia del 0.001, menor a 5%; lo que permitió aceptar la figuración alterna, diseñada de la siguiente manera: Concurre analogía demostrativa entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte

superior de justicia de la región Piura 2022; Lo que indica que las relaciones entre las variables de estudio son muy estrechas, lo que indica que la ineficacia de una perjudica a la otra; Esta es la forma; Que si la organización integra la tecnología digital en todas las áreas de la organización, el resultado será un cambio fundamental en el desempeño de los empleados, lo que significa aportar o proporcionar un valor significativo. Más para usuarios empresariales, todo ello con el objetivo de mejorar la oferta de activos a la población.

De lo antes señalado, mencionamos a Cuevillas & Moro (2016) quién refiero que en España la gestión gubernamental y la gestión de igualdad están inmersas en un proceso de transformación digital, arrastradas por las nuevas exigencias de una ciudadanía que hoy en día ha incorporado la tecnología en su vida, y que pese a ello, no comprende la lentitud de los servicios públicos; lentitud que afecta directamente a los usuarios y a la población en general, por las demoras en exceso en los trámites, la pérdida de documentación física, pérdida de tiempo y dinero, etc., y sin lugar a duda repercute en la insatisfacción y molestia de parte de los usuarios; ya que muchas veces las instituciones pertenecientes al estado, hacen que todo protocolo se vuelva excesivamente burocrático, ocasionando un desatino en los usuarios que lo único que desean es hacer sus actividades en menos tiempo; sin embargo en México a Huidobro (2021) especifico que son muchas las iniciativas sobre la puesta en marcha sobre la metamorfosis analógica de las compañías, establecimientos y entidades estatales, con la finalidad de evolucionar en términos digitales, dado que esta evolución es urgente porque a medida que pasan los días surgen nuevos conocimientos, surge nueva y mejor tecnología que debe ser incorporada rápidamente a las organizaciones públicas o privadas, con el fin de agilizar el flujo de trabajo que poseen los colaboradores de la institución y mejorar su rendimiento laboral y compensar las penurias de todos los usuarios sin excepción; por otro lado; también mencionamos a OECD et al (2020) quien refirió que en la región de América Latina y el Caribe, la transformación digital busco proporcionar nuevas herramientas a fin de dar respuesta a la crisis y superar dificultades; el desarrollo tecnológico, el uso de las redes sociales, el e-commerce o comercio electrónico, han sido y seguirán siendo las alternativas que tienen las organizaciones públicas y privadas para poder seguir operando o funcionando para lograr paliar o en algunos casos superar los efectos catastróficos de esta terrible crisis, por último debemos de mencionar que el aprendizaje y uso de estas nuevas herramientas tecnológicas permitieron además de que las empresas sigan

operando, incrementar el rendimiento laboral que afectó positivamente el resultado institucional.

Finalmente mencionaremos a Calderón (2021) quien refiere que en Perú el sistema de justicia en relación a los cambios tecnológicos a causa de la pandemia del COVID-19, presente aún muchos problemas en el asunto de la metamorfosis analógico de la gestión judicial; si bien en el sistema judicial se incorporaron también nuevas herramientas tecnológicas, nuevos métodos y procesos, estos aún no se aplican o ejecutan al 100%, debido a numerosos factores, como por ejemplo la falta o escasa capacitación a los colaboradores de la institución en el desarrollo e incorporación de capacidades digitales para que los trabajadores desarrollen su trabajo en forma eficaz y eficiente y se mejoren y cumplan los objetivos institucionales; haciendo hincapié que en su mayoría del sector justicia son personas que han vivido enquistadas en la era no digital y que les resulta algo difícil adaptarse a esta nueva era, que solo proporciona efectividad en sus procedimientos y que permite acelerar en un 80% los casos de un proceso jurídico; pudiendo de esta manera comprobar, que lo dicho por los autores anteriormente mencionados, concuerdan con lo analizado por la autora; toda vez que si la transformación digital se realiza de forma eficiente y adecuada, el desempeño en las labores de todo el personal, aumentara favorablemente, acarreado en todo aspecto el cumplimiento total de los objetivos de toda la entidad; y porque no el fortalecimiento de un sistema en el que actualmente vivimos emergidos; siendo que esto facilitara a un trabajador, abreviar los tiempos para mecanizar un procedimiento en sus funciones, siendo más efectivo, más organizador, más competitivo y mucho mas eficiente en la realización del rendimiento de su trabajo que realiza a diario dentro de la organización.

Asimismo; en relación a los resultados obtenidos del **objetivo específico 1**; que residió en determinar la semejanza entre el liderazgo hacia lo analógico y el interés profesional de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022, se mostró claramente la correlación que tiene la dimensión liderazgo digital y la variable rendimiento laboral; verificándose una similitud alta, directa y positiva; con un Rho de spearman del .889; evidenciándose de este modo que si el liderazgo digital mejora, el rendimiento laboral de los colaboradores mejora también; con N. Sig. del 0.001 < a 5%; por lo que se aceptó la presunción de indagación específica, denominada: Concurre trato significativo entre el liderazgo digital y el interés profesional de los colaboradores en una corte superior

de justicia de la región Piura 2022; en este contexto de argumentos, se pudo constatar que la extensión tiene deficiencias, que violan categóricamente en el interés profesional de los trabajadores de la institución y que deberán de ser atendidos en forma rápida para poder superar las dificultades encontradas y mejorar el rendimiento laboral de personal de la entidad; para ello mencionaremos también al autor con quien mostramos coincidencia Cabezas & Britio (2021) quienes destacaron también el rendimiento laboral del personal, haciendo hincapié que es la conducta que presenta cada persona al momento de ejercer una actividad en el trabajo, en un estudio desarrollado en Ecuador; asimismo bajo esta misma perspectiva en Cuba Hernández et al. (2020) señalan que hay mucho por recorrer en el proceso de la metamorfosis analógica, la misma que en la actualidad se encuentra desfasada en, presentando un margen del 55%.de no avanzar o mostrar interés en la transformación digital; finalmente consideramos a Rubio et al., (2020) quién manifiesta que en América Latina el uso de las herramientas digitales favorecerá el acceso a mejorar los servicios que brinda el estado, haciéndonos ver como instituciones más creíbles, efectivas, inclusivas e innovadoras, que den mejores respuestas a las demandas ciudadanas y a la progresiva insatisfacción social; por ello se evidencio que lo señalado por los autores líneas arriba, coincide con lo examinado por la investigadora; dado que el liderazgo analógico juega un papel importante dentro de una organización, ya brinda los mecanismos necesarios para mejorar el avance en sus actividades del personal de una entidad; en este caso, podemos observar que dicho liderazgo analógico, tiene mucho que influir con el desenvolvimiento en el trabajo de cada colaborador, que hace que se minimice el tiempo en sus tareas, prestando atención a lo establecido en el objetivo general de la mencionada investigación.

En este mismo contexto, precisamos los resultados relacionados **al objeto concreto 2**, el mismo que consistió en analizar la analogía entre la visión y estrategia de digitalización y el interés profesional de los participantes en una corte de la región Piura 2022, donde se pudo verificar la relación de la dimensión visión y estrategia y la variable rendimiento laboral; evidenciándose que dicha extensión y versátil se armonizan alta y positivamente; con un Rho de S. del .929 o de 92,9%; mostrándonos que si la visión y estrategia institucional mejora, el rendimiento laboral mejorará también; con una significancia del 0.001, < a 5%, pudiendo aceptar la suposición de indagación específica: Coexiste analogía demostrativa entre la visión y estrategia y el rendimiento laboral de los trabajadores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022, se demostró que

esta extensión también presenta serios problemas en su ejecución; toda vez estima conveniente los mecanismos y procedimientos necesarios para planificar, formular, desarrollar y aplicar tanto la visión, así como también la o las estrategias institucionales en favor de ella misma y en beneficio de sus usuarios, por ello tomamos en cuenta a Porrúa, et al; (2021) quienes refieren que la metamorfosis digital y el empleo público en la región se encuentran centradas como una de las prioridades de los gobiernos, al generar transparencia, consiguiendo servicios más dinámicos, precisos y ágiles, menor corrupción y mayor eficiencia de las instituciones; asimismo Calderón (2020) señaló que producto del COVID-19, las brechas digitales se han convertido partes necesarias del proceso de la transformación digital para poder mejorar la capacidad de los funcionarios a efectos de incrementar los niveles de confianza en las instituciones públicas; en este mismo contexto debemos de mencionar a Infante (2021) quien recomienda al Sistema de Justicia replantear y modificar procesos operativos mediante el uso de la tecnología y proponer una nueva cultura organizacional para poder obtener una mayor eficiencia dentro de sus procesos, y con ello el fin de lograr cumplir con los objetivos instituciones y el alcance de estrategias internas dadas.

Lo verificado para el **objeto particular 3**, fijar la dependencia entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento profesional de los discípulos en una corte de la región Piura 2022. Se pudo verificar la relación que existe entre la extensión formas de trabajo, personas y cultura digital con la variable rendimiento laboral; exhibiéndose una analogía alta, directa y positiva; con un Rho de .899; lo que indica que si la forma de trabajo, personas y cultura digital mejora, el rendimiento laboral se perfeccionará igualmente; con una significancia del 0.001, menor a 5%; lo que consintió admitir la conjetura alterna de investigación: Existe relación significativa entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022; asimismo debemos de indicar que la dimensión formas de trabajo, personas y cultura digital, muestra problemas; toda vez que el 67 de los encuestados manifestaron anteriormente que la extensión en estudio se localiza con un 64% de categoría bajo.

En este escenario mencionamos a Mendieta et al. (2020) quien consideró que la evaluación del rendimiento laboral está vinculada con los medios que permiten obtener un producto final o un resultado que se busca que sea siempre positivo; igual que Trujillo &

Álvarez (2021) que informaron que la tecnología detonó el cambio de los procesos, políticas, del liderazgo y de los marcos mentales de las personas, provocando cambios radicales en la administración pública; así como también podemos mencionar al Poder Judicial del Perú (2022) quien manifestó que las cortes superiores de justicia norteñas en el presente año han sido favorecidas con la transformación digital mediante la ejecución del medio legal electrónico y de mesas de partes electrónicas, en las especialidades civiles y de familia; por ello se deja evidencia que lo estipulado por los escritores mencionados, concuerdan con lo revisado en esta indagación, dando prioridad a una formas de trabajo, personas y cultura digital que se vea reflejado eficientemente en el rendimiento profesional dentro de la institución.

Los resultados del **objetivo específico 4**, fijar la analogía entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el beneficio laboral de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022. muestra la relación que existe en la dimensión la digitalización de procesos y toma de decisiones con la variable rendimiento laboral; verificándose una reciprocidad alta, recta y verdadera; con un Rho de .911; lo que establece que si la digitalización de procesos y toma de decisiones mejora, el rendimiento laboral de los colaboradores se perfeccionará también; con una Sig. del 0.001, menor al 5%; se aceptó la creencia de indagación específica: Concurre trato significativo entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022.

Se pudo verificar que esta dimensión también presentó deficiencias en la implementación y ejecución, siendo 66 participantes respondiendo que esta dimensión tiene un nivel bajo del 63%; ello coincide con Poder Judicial del Perú (2022) mediante un comunicado de prensa, refirió que la tecnología ha venido para mejorar la atención del servicio de justicia hacia los ciudadanos, con información y acceso oportuno”, agregando además que con el uso de estas herramientas se asegura la celeridad y transparencia de los conflictos; finalmente coincidimos con Trujillo & Álvarez (2021) cuya investigación tuvo como objeto revisar la literatura a efectos de identificar cuáles son los factores determinantes del proceso de metamorfosis analógica de la gestión estatal y del colaborador estatal; concluyendo que se debería diseñar la creación del marco de competencias del empleado en una administración pública digital; en este mismo orden de ideas podemos precisar y al mismo tiempo evidenciar que la digitalización de procesos

y toma de decisiones juegan un papel fundamental el beneficio laboral de los colaboradores; toda vez que digitalización en los procesos permite mecanizar automatizadamente los procesos de una determinada tarea; los mismos que apoyaran a mejorar la toma de decisiones en toda organización; repercutiendo satisfactoriamente en los empleados de dicha institución.

Respecto al **objeto 5**, se pudo determinar la dependencia de la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el interés profesional de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022. la relación que existe en la dimensión tecnología, manejo de datos y herramientas digitales con la variable rendimiento laboral; es una semejanza alta, directa y positiva; con un R. de Sp. del .922 o 92,2%; lo que significa que si tecnología, manejo de datos y herramientas digitales se utilizan y adaptan en forma eficiente mejorarán, y el rendimiento laboral de los colaboradores mejorará también; con N. de Sig. $0.001 <$ al 5%; consintió aceptar la suposición de exploración: Coexiste dependencia explicativa entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de la región Piura 2022.

De esta forma, esta extensión también tiene privaciones en su uso y aplicación, siendo 79 los entrevistados que respondieron que esta extensión tiene un nivel bajo del 76%; lo cual armoniza con Gortazar (2018) cuya investigación fue examinar la literatura sobre la incidencia de la mutación analógica de la riqueza en el empleo, con la finalidad de formular una propuesta de política para pugnar con los problemas de la digitalización; fue un estudio no experimental; concluyendo que las políticas activas de empleos son decisivas para orientar las decisiones públicas de mejora de los servicios; en este mismo contexto Alunni & Llambías (2018) en su investigación señaló que el objetivo es explorar distintas experiencias que tienen las empresas con relación a la transformación digital en el personal de Argentina, donde se pudo concluir que explorando la transformación digital desde adentro puede observarse que todavía existen aspectos que aprender y un gran camino que se debe todavía recorrer en lo relacionado a la transformación digital; en el mismo contexto Arribasplata & de Gonzaga (2021) en la realización de su investigación; tuvieron como objetivo destacar la importancia y los beneficios de las escuelas, instituciones y universidades frente a la implementación de las herramientas tecnológicas; dicho estudio concluyó que a causa del COVID-19, el sector educación se ha adaptado a las nuevas circunstancias, habiendo tenido el Estado que proporcionar las facilidades para

el empleo de la tecnología y su respectiva instalación y en algunos casos la capacitación en los sistemas de información que proporciona hoy en día la innovación analógica; y finalmente con proporcionar las facilidades para el empleo de la tecnología; por ello Cubas et al (2020) en su investigación estableció como su objetivo decretar la reciprocidad efectiva entre las variables compromiso social y el interés profesional en los participantes de los programas sociales de la región Lima – provincias; donde se concluyó que la responsabilidad social y el interés profesional en la muestra de estudio fueron buenos, tendiendo a medio; advirtiéndose que hay correlación directa y altamente significativa entre las variables. Todo lo indicado líneas arriba comprueba sin lugar a dudas que nuestra investigación coincide en varios aspectos, referidos con los resultados de otras investigaciones realizadas por diversos autores, demostrándose que estuvimos en la dirección correcta al investigar dicho tema de estudio; pero adicionalmente los resultados invitan o dejan abierta la posibilidad de continuar con estudios relacionados a nuestro tema tratado, por ello; según lo descrito líneas arriba hemos podido comparar nuestros resultados con los resultados de otras investigaciones similares, lo que ha permitido determinar; primero nuestro aporte y contribución al conocimiento científico; segundo, mencionar las razones de nuestras similitudes o diferencias con todos los resultados mencionados; tercero, quedando abierta entonces la posibilidad de que otros investigadores continúen o profundicen esta investigación o desarrollen investigaciones similares en beneficio para la sociedad; dado que la presente investigación es de suma importancia tanto para el gobierno, como para las compañías del sector privado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se infirió que existe una correlación significativa con un valor de Speman de 0,961 o 96,1 %, alta y directa, entre la transformación digital y el desempeño laboral de los empleados de la corte de distrito. Qué determina si la transformación digital ha mejorado; También se mejorará la eficiencia del trabajo del empleado; con un nivel de significación de $0,001 < 5\%$; se ha reconocido una creencia de investigación alternativa: coexiste una analogía explicativa entre la transformación digital y el desempeño laboral de los empleados en la Corte Superior de Justicia del Distrito de Piura 2022.
2. Se pudo determinar que existe una relación significativa con un rho administrativo de 0.889 o 88.9%, alto y directo, entre el liderazgo digital y el desempeño laboral de los empleados de la Corte Suprema de Justicia del Distrito de Piura.; lo que determina que si el liderazgo digital mejora; el rendimiento laboral de los colaboradores también mejorará; con N. de Sig del $0.001 < 5\%$; se aceptó la creencia de investigación específica: Coexiste analogía demostrativa entre la liderazgo digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022.
3. Se encontró que existe una correspondencia reveladora con un valor de Speman de 0.929 o 92.9%, alta y directa, entre la visión, estrategia de digitalización y funcionalidad de los colaboradores de la corte. Qué determina si se mejora la visión y estrategia de digitalización; También se mejorará la eficiencia del trabajo del empleado; Con N. de sig. $0,001 < 5\%$; se aceptó la suposición de indagación específica: Concurre correspondencia explicativa la visión y estrategia de digitalización y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022.
4. Se comprobó que si existe correspondencia significativa con rho de spearman de .899 o 89.9%, alta y directa entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el interés profesional de los miembros en una corte de la región Piura; lo que determina que si las formas de trabajo, personas y cultura digital mejoran; el rendimiento laboral de los colaboradores también mejorará; con N. sig. del $0.001 <$

a 5%; se consintió la creencia de indagación concreta: Coexiste analogía explicativa entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022.

5. Se concluyó que si existe relación significativa con rho de spearman de .991 o 99.1%, alta y directa entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el beneficio profesional de los colaboradores en una corte de la región Piura; lo que determina que si la digitalización de procesos y toma de decisiones mejoran; el rendimiento laboral de los colaboradores también mejorará; con una Sig. del 0.001 < a 5%; se admitió la presunción de exploración específica: Coexiste trato explicativo entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte de Piura.

6. Se concluyó que si existe relación significativa con rho de spearman de .922 o 92.2%, alta y directa entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el interés profesional de los miembros en una corte de la región Piura; lo que determina que si la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales mejoran; el rendimiento laboral de los colaboradores también mejorará; con un Niv. De Sig. del 0.001 < a 5%; se consintió la creencia de indagación específica: Coexiste trato explicativo entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el beneficio profesional de los miembros en una corte de Piura.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se encarga a la organización, la aplicación del proceso de transformación digital en toda la institución, que inicia con la aplicación de la tecnología en cada una de las áreas de la organización, pero dándole sentido a esta transformación digital en beneficio de esta y que pueda implicar un proceso también de cambio cultural, organizacional y posteriormente la aplicación de nuevas y mejores tecnologías a la institución, con la finalidad de poder adaptarse al funcionamiento de las instituciones de vanguardia y proporcionar cada vez un mejor servicio para los usuarios.
2. Se recomienda a la institución la elaboración de una estrategia pero enfocada en la digitalización de la institución, para el diseño de esta estrategia se recomienda utilizar como pilar de la misma al capital humano con el que cuenta la organización, considerado este como uno de los elementos más significativos para el progreso de la misma; dentro de este capital humano se debe de seleccionar en forma eficiente a un líder, al cual se le puede designar como líder tecnológico, sobre quién recaiga el desarrollo y aplicación de la estrategia; quién además se encarga de la formación, involucramiento y participación de nuevos líderes y de contagiar en este sentido a los demás miembros o colaboradores.
3. Se recomienda a la institución incorporar dentro de su planeamiento estratégico institucional una visión digital, que permita definir el rumbo para la metamorfosis analógica de la organización en el mediano plazo, con la finalidad de que la institución desarrolle y ejecute todos sus procesos y procedimientos en forma eficaz y eficiente y logre la visión institucional e beneficio de la población usuaria. Sugerimos a su vez que la estrategia de digitalización debería de comprender: el uso de nuevas y mejores herramientas tecnológicas, la automatización de los procesos y procesos que ayuden a optimizar el flujo de trabajo.
4. Se recomienda al institución que en el progreso y cuidado de su nueva destreza de digitalización, incorpore como factor principal al capital humano y considere la automatización de la mayoría de sus procesos para agilizar el flujo de trabajo; además se sugiere a la corte superior y a soporte técnico a apoyar la cultura digital en relación estricta a los hábitos, comportamientos, leyes, normas, protocolos que

se irán construyendo y que son el resultado del contacto de las personas con la tecnología.

5. Se recomienda a la institución continuar con la estrategia de digitalización de los procesos, para que estos puedan ser más amigables y se pueda atender en forma mucho más rápida a los usuarios; lo que a su vez permitirá obtener información en tiempo real, precisa, confiable y veraz, que sin duda alguna mejorará el rendimiento laboral de los colaboradores y además permitirá tomar más y mejores decisiones en beneficio de todos.
6. Se recomienda a la institución mejorar su proceso de transformación digital para mantenerse a la vanguardia y continuar acorde a los nuevos avances tecnológicos, en la mejora de este proceso se sugiere incorporar: la digitalización de la mayoría o todos los procesos internos, esto ayudará a agregar valor a los procesos y a ser más productivos; elegir una o más herramientas digitales, esto ayudará mejora el control de los procesos; elaborar un tablero de mando o de control utilizar los datos de la institución para la emisión de reportes y que me arroje indicadores de la gestión, para poder verificar como estamos oportunamente.

REFERENCIAS

- Alonso-Cuevillas Sayrol, J., & Moro Cordero, A. (2016). La transformación digital del sistema judicial: Propuestas para garantizar una justicia abierta, eficaz, eficiente e interoperable. *Revista Justicia Digital*, 1(5), 1–19. https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/2016-329.pdf
- Alunni, L & Llambías, N. (2018). Explorando la Transformación Digital desde adentro. *Palermo Business Review*. 17, 11 – 30.
- Alvarez, P. (2018). Ethics and Research Primer. *Ceide*, 2, 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Andrus, G; Copulsky, J; Kane, G & Phillips, A (2019). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. Mit Press.
- Angulo, M (2019). *Cambios y continuidades en la transformación digital de los medios de comunicación peruanos. Análisis de las tesis peruanas sobre periodismo digital*. *Emprende y Transforma*, 1 (1), 11-20. <https://doi.org/10.33829/emprendeytransforma-0101-2019-11-20>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración (Primera ed, Issue 1). Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias-Gómez, J; Villasís-Keever, M & Miranda Novales, M (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia - México*, 63 (2), 201-206.
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador. https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf

- Arribasplata Rodas, L & Zarzosa de Rivera, N (2021). Transformación digital en la educación del Perú, en tiempos de pandemia. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 1448 - 14954. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.
- Babativa, D (2017). *Psicología organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Baena Paz, G (2017). *Metodología de la investigación*. (3d, ed). Grupo Editorial Patria.
- Baena, G. (2018). Metodología de la investigación (3a. ed.). Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bolivar Cabezas-Ramos, C., & Brito-Aguilar, J. G. (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Bygdas, A; Clegg, S; Hagen, A (2019). *Media Management and Digital Transformation*. Routledge.
- Cabanillas Campos, A (2021). *Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo interno de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo – Lambayeque*. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54955/Cabanillas_CALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
-
- Cabezas Ramos, C & Brito Aguilar, J (2021). *La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo*. *Revista Polo del Conocimiento*. (63 ed). (6) 11, 742 – 761.
- Calderón, A (2020). *Perú Digital. El Camino hacia la modernización*. Ancham Perú Amazon Web Services Institute.
- Calizaya Lopez, J & Bellido Medina, R (2019). Clima Organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología Universidad Católica San Pablo de Arequipa*, 9(3), 37 – 55.

- Carhuayal, O (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista Gestión en el Tercer Milenio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 23(46), 57-64. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>.
- Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CAF-Banco de Desarrollo de América Latina, Unión Europea (2020). *Perspectivas económicas de América Latina 2020. Transformación digital para una mejor reconstrucción. Resumen*. Editorial OECD, CEPAL, CAF.
- Christensen, C (2015). *The Innovator's Dilemma. When new technologies cause great firms to fail*. Recorded Books on Brilliance.
- Collantes Inga, Z. M., & Collantes Inga, E. (2022). Public policies, digital transformation in a municipality of the Amazonas region. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 2707–2215. https://doi.org/doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.683 p225Public policies, digital transformation in a municipality of the Amazonas region
 ABSTRACT
 The general objective of this research entitled public policies and digital transformation in a municipality in the Amazonas region was to determine the relationship between public policy and digital transformation in a municipality in the Amazonas region. The study is a quantitative study of non-experimental and correlational cross-sectional design, the sample consisted of
- Coronel Salas, G; Mier San Martín, C & Beltrán Flandoli. *Darwinismo digital: el más apto sobrevive*. En: <http://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/CA606RG18.pdf>.
- Cubas Carbajal, N; Mohamed Mehdi, H & Pacheco Pumaleque, A (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado de la Universidad de Cienfuegos - Ecuador*, 16 (72), 278-285.
- Cuenca-Fontbona, J., Matilla, K., & Compte-Pujol, M. (2020). Digital transformation of public relations and communication departments of a sample of spanish

companies. *Revista de Comunicacion*, 19(Lmi), 75–92.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26441/rc19.1-2020-a5>

- Cueva Gaibor, D (2020). Transformación digital en la universidad actual. *Revista Conrado de la Universidad de Cienfuegos - Ecuador*, 16(77), 483 – 489.
- Cuevilla Sayrol, J & Moros Cordero, A (3 – 5 de octubre de 2016). *La transformación digital del sistema judicial: Propuestas para garantizar una justicia abierta, eficaz, eficiente e interoperable*. VII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP – Madrid – España.
https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/2016-329.pdf.
- Díaz Alama, M; Carbajal Cornejo, K; Echevarria Jara, J (2016). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016. *Revista de Investigación y Cultura*, Universidad César Vallejo, Campus Chiclayo, 6(1) 48-52.
- Durand, A (2015). *Unidades de análisis*.
<https://es.slideshare.net/margaraduran/unidades-de-analisis-54758257>.
- Dyche, J (2015). *The new it: How technology leaders are enabling business strategy in the digital age*. McGraw Hill. 1 ed.
<https://www.zendesk.com.mx/blog/transformacion-digital-que-es>.
- Escuderos Sanchez, C. L., & Cortez Suarez, L. A. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. In G. de proyectos Editoriales (Ed.), Editorial Utmach (Primera ed).
[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción%20a%20la%20investigación%20científica.pdf)
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Estevez, E., Fillottrani, P., Linares Lejarraga, S., & Cledou, M. G. (2020). *Portugal: El Salto a la transformación digital* (Primera Ed). Innovación Digital del Estado.

[https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1801/Portugal_EI_salto a la transformaci3n digital.pdf?sequence=1](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1801/Portugal_EI_salto_a_la_transformaci3n_digital.pdf?sequence=1)

- Fogaca, N; Barbosa, M; Campos, M; Pereira, L & Coeljo, F (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4). 232 – 247.
- Gabini, S & Salessi, S (2016). Validaci3n de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar - Argentina*, 16(1), 31-45.
- Gabini, S (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploraci3n emp3rica*. UAI Editorial y Editorial Teseo.
- Gortazar, L (2018). *Transformaci3n digital y consecuencias para el empleo en Espa1a. Una revisi3n de la investigaci3n reciente*. <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2018/dt2018-04.pdf>.
- Gutierrez, H. (2016). Estrategias de muestreo, dise1o de encuestas y estimacion de par3metros (Primera ed). Ediciones de la U. <https://doi.org/10.18356/c4056413-es>
- Hemao, J; Pinz3n-Camargo, M (2021). *Disrupci3n tecnol3gica, transformaci3n digital y sociedad. ¿Cuarta revoluci3n industrial?: Contribuciones tecnosociales para la transformaci3n social*. Universidad Externado de Colombia.
- Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Bolet3n Cient3fico de Las Ciencias Econ3mico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernandez Sampieri, R & Mendoza Torres, C (2018) *Metodolog3a de la investigaci3n. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixtas*. Mc Graw – Hill Education.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edición). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (primera ed). McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidayat, R & Widyastuti, T (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. Article in International Journal of Research Studies in Psychology. Volume 7 (2). 101-112. DOI: 10.5861/ijrsp.2018.3020.
- Huaire Inacio, E (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>.
- Huidobro Moya, J (2021). *El impacto de la transformación digital*. Editorial Acta.
- Iberdrola (s.f.), Darwinismo digital o como sobrevivir a la revolución tecnológica. <https://www.iberdrola.com/innovacion/darwinismo-digital>
- Iberdrola. (2022). Darwinismo digital o cómo sobrevivir a la revolución tecnológica. Innovacion. <https://www.iberdrola.com/innovacion/darwinismo-digital>
- Infante Bastos, R (3 de mayo de 2021). *La transformación digital del sistema de justicia*. Diario El Peruano.
- Jimenez Ludeña, R (2019). "Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la gerencia Macro Regional Norte del SIS, 2017". Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Piura del Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1984/PMA-JIM-LUD-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Koopmans, L; Bernaards, C; Hildebrandt, V; Lerner, D; De Vet, H & Van Der Beek, A (2016). *Cross-cultural adaptations of the Individual. Word Performance Questionnaire*. *Work*, 53(3), 609-619.

- Ledahawsky Astibia, M (2022). *Transformación digital y su impacto en el rendimiento laboral*. Tesis en maestría. Comillas Universidad Pontificia de Madrid.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68068/TFM001710.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Lillo, R., Reilling, D., Contini, F., & Velicogna, M. (2019). El rol de las Nuevas Tecnologías en el Sistema de Justicia. Centro de Estudios de Justicia de Las Américas, 1(16), 1–113. <https://inecip.org/wp-content/uploads/Inecip-Sistemas-Judiciales-No-16.pdf>
- López-Roldán, P & Fachelli, S (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodologia de la Investigacion Social Cuantitativa. In Revista de Educacion y Derecho (1º edicion, Issue 17). UB Universidad Autonoma de Barcelona.
<https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Luján-Tangarife, J. A., & Cardona-Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: Revisión de propiedades psicométricas. Archivos de Medicina, 11(3), 1–10. <https://doi.org/10.3823/1251>
- Luna Gonzales (2022). *¿Qué es una escala ordinal ejemplos?*. <https://todosloshechos.es/que-es-una-escala-ordinal-ejemplos>.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodoliga de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. Rev. Med. Clin. Condes, 30(1), 36–49.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Manzano, R., & Garcia, H. (2016). Comments by the authors to the Letter to the Editor: Cloverleaf skull and bilateral facial clefts: Additional care » Referencias Sob. Revista Chilena, SCIELO, 87(6), 511–512.
<https://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>
- McMillan, P (2015). *Make IT matter: The surprising secret for leading digital trnasformation*. Patricia McMillan & Associates Pty Ltd.

- Mejía Delgado, Y & Mejía Delgado, O (2021). Transformación digital en las instituciones de educación superior a partir del Covid-19: madurez tecnológica de los estudiantes en Colombia. *Revista Universidad & Empresa de la Universidad del Rosario - Colombia*, 23(41), 1-36. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10606>.
- Mendieta Ortega, M; Erazo Alvarez & Marvez Zurita. C (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA - Venezuela*, 5 (10), 289-312. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>.
- Nery Kameta, S; Celaya Figueroa, R & Prado Gamboa, C (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano”. *Revista Universidad & Empresa*. 21(37), 9 – 30. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6447>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis (Cuarta edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- OECD. (2022). Perspectivas económicas de América Latina 2021. LATAMECONOMY.ORG. <https://www.oecd.org/dev/perspectivas-economicas-de-america-latina-20725183.htm>
- Pino Gotuzo, R (2018). *Metodología de la investigación científica*. 2da. Ed. Editorial San Marcos.
- PMG Bussines Improvement (2019). *Desafíos en la evolución de las empresas hacia La Transformación digital*. Cámara de Comercio de Santiago.
- Poder Judicial del Perú. (5 de mayo 2020). Poder Judicial implementará expediente judicial electrónico. Poder Judicial Del Perú. https://eje.pe/wps/wcm/connect/eje/s_eje/as_prensa/as_noticias/cs_n_eje_en_procesos_alimentos.

Poder Judicial del Perú (13 de mayo 2022). *Plataforma se ejecuta también en materia civil oral en corte norteña. Expediente Judicial Electrónico dará mayor celeridad a procesos de violencia contra la mujer en Piura y Puno.* [Comunicado de prensa].

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2022/cs_n_expediente_judicial_electronico_dara_mayor_celeridad_a_procesos_de_violencia_contra_la_mujer_en_piura_y_puno

Poder Judicial del Perú (s.f.). *Resolución Administrativa N° 000136-2021-P-PJ.* [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2a00318041a352b1b8ebb85aa55ef1d3/RA-136-2021-P-PJ.pdf?MOD=AJPERES.](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2a00318041a352b1b8ebb85aa55ef1d3/RA-136-2021-P-PJ.pdf?MOD=AJPERES)

Porrúa, M; Lafuente, M; Mosqueira, E; Roseth, B; Reyes, (2021). *“Transformación digital y empleo público. El futuro del trabajo del gobierno”.* Banco Interamericano de Desarrollo.

Ramírez Olazabal, E (2021). *Percepción del impacto y los desafíos de la transformación digital para la fuerza de ventas de las compañías de seguros en el Perú.* Tesis en maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4568/1/TM_RamirezOlazabalElvis.pdf.](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4568/1/TM_RamirezOlazabalElvis.pdf)

Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Ramos, D (2021). *“Gurús de la calidad: ramirezWilliavm Edward Deming”.* Blog de la calidad. <https://blogdelacalidad.com/gurus-de-la-calidad-william-edwards-deming/>

Ramos, D. (2021). Las 7 enfermedades organizacionales. Qualiex Blog de La Calidad. <https://blogdelacalidad.com/gurus-de-la-calidad-william-edwards-deming/>

Raskino, M & Waller, G (2015). *Digital to the core: Remastering leadership for your industry, your Enterprise, and yourself.* Garther. INC.

- Rogers, D (2016). *The digital transformation playbook: Rethink your business for the digital age*. Columbia University Press. 1 ed.
- Rubio Espino, D. M., Sandoval Chavez, R., & Marin Alcala, A. (2020). La transformación digital en la empresa. *Academia Jourmais*, 12(6), 1009–1131. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:H8X4M6J0k1kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Sacolick, I (2017). *Driving digital: The leader's guide to business transformation through technology*. Amacom.
- Saenz, K., & Tames, G. (2014). Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales (14th ed.). editorial Tiran Humanidades. [http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO Metodos y tecnicas_Aplicacion del metodo pag499_515.pdf](http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO_Metodos_y_tecnicas_Aplicacion_del_metodo_pag499_515.pdf)
- Saldanha, T (2019). *Why digital transformations fail: The surprising disciplines of how to Take off and stay ahead*. Berrett – Koehler.
- Salvador Hernandez, Y., Llanes Font, M., & Suarez Benitez, M. A. (2020). Transformación digital en la administración pública: ejes y factores esenciales. *Avances, Instituto de Información Científica y Tecnológica*, 22(4), 1–20. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118008/637869118008.pdf>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In Universidad Ricardo Palma (Primera ed). Universidad Ricardo Palma. <https://1library.co/document/yng3lxlz-manual-terminos-investigacion-cientifica-tecnologica-humanistica.html>
- Schober, P., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Sdefe (2014). *Hacia la transformación digital de América Latina: las infraestructuras y los servicios TIC en la región*. CAF Banco de Desarrollo de Americana Latina.

- Siebel, T (2019). *Digital transformation. Survive and thrive in an era of mass extinction*. RosettaBooks.
- Silva, D (5 de abril de 2021). *¿Qué es transformación digital y cómo incorporarla en tu negocio?*. Web Content & SEO Associate, LATAM.
- Sosa Alcántara, J (2019). *Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral en la Unidad de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Puerto Eten, 2019*. Tesis en maestría. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46861/Sosa_AJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Trujillo Sáez, F & Alvarez Jimenez, D (2021). Transformación digital de la administración pública: ¿Qué competencias necesitan los empleados públicos?. GAPP. Nueva Época. 27. 49-67. DOI: <https://doi.org/10.24965/gapp.i27.10923>.
- Urea, M (2015). Psicología organizacional. <https://teoriasorganizacionalesclasicasymodernas.wordpress.com/teorias-organizacionales/>
- Useche, M., Artigas, W., & Queipo, B. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cualit-Cuantitativos. Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Valderrama Mendoza, S (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2da, ed.) Editorial San Marcos.
- Vargas, N (2017). *La muestra en investigación cuantitativa*. <https://es.slideshare.net/NataliaVargasGuzmn/la-muestra-en-investigacion-cuantitativa>.
- Ventura-Leon, J. (2017). Considerations about the psychometric properties of the measurement instruments on scientific publishing: Authors´ reply to ventura-león. Revista Medica de Chile, 145(7), 955–956. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Villasís-keever, M. Á., Márquez-gonzález, H., & Zurita-cruz, J. N. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: Transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Transformación Digital	La Transformación Digital es el proceso por el cual las empresas y otras organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para ser competitivas y obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y a la implementación de las nuevas tecnologías Huidobro (2021)	La variable transformación digital será medida a través de las dimensiones: 1) liderazgo hacia lo digital 2) visión y estrategia 3) personas y cultura 4) digitalización de procesos 5) innovación tecnológica.	Liderazgo hacia lo digital	- liderar - coordinar	Ordinal
			Visión y estrategia de digitalización	- innovar	
			Formas de trabajo, personas y cultura digital	- Agil - flexible	
			Digitalización de procesos y toma de decisiones	- eficiencia - automatización de decisiones	
			Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales	- productividad - plataformas digitales	
Rendimiento Laboral	La definición multidimensional define el rendimiento laboral como determinados comportamientos o acciones que son importantes para el logro de metas de la organización. Esto puede concluir que el rendimiento laboral individual consiste en tres dimensiones: el rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual, y el comportamiento "contraproducente" (Koopmans et al., 2016).	La variable rendimiento laboral será medida mediante tres dimensiones: rendimiento en la tarea; rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.	Rendimiento en la tarea	- Calidad del trabajo - Planificación - Organización - Resultados - Priorización - Eficiencia	Ordinal
			Rendimiento en el contexto	- Iniciativa - Retroalimentación - Cooperación - Comunicación - Responsabilidad - Orientación al cliente - Creativo - Emprendedor.	
			Comportamiento contraproducentes	- Negativista - Comportamientos que dañen a la organización - Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisors - Cometer errores intencionalmente	

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: TRANSFORMACION DIGITAL

La suscrita Carmen Paola Gallo Yamunaque, identificada con DNI 40234348, alumna de la Universidad César Vallejo me presento ante ud. y comunico que la presente encuesta es parte de la investigación denominada “Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura”, realizada en el marco del desarrollo de mis estudios académicos razón por la cual se le informa que la información recabada se mantendrá en absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración y las respuestas brindadas.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y responda con absoluta sinceridad marcando con una X la alternativa correspondiente.

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Cree ud. que la transformación digital facilita el liderazgo en los procesos?					
2. ¿Considera ud. que la transformación digital permite una mayor coordinación entre los colaboradores?					
3. ¿Considera usted que la transformación digital es una herramienta innovadora para mejorar el rendimiento laboral?					
4. ¿Considera ud. que la transformación digital facilita al colaborador para brindar un mejor servicio al usuario?					
5. ¿Considera ud. que los procesos judiciales se agilizan y se hacen más céleres con la implementación de la transformación digital?					
6. ¿Considera usted que la transformación digital se ajusta a los procesos documentarios a cargos de los colaboradores?					
7. ¿Considera ud. que los procesos digitalizados posibilitan mayor rendimiento laboral?					
8. ¿Considera ud. que la transformación digital ha permitido al colaborador tomar decisiones más automáticamente?					
9. ¿Considera Ud. que la transformación digital es una herramienta que mejora la productividad en la institución?					
10. ¿Considera ud. que las plataformas digitales permiten un manejo más simplificado de los procesos judiciales?					

CUESTIONARIO: RENDIMIENTO LABORAL

La suscrita Carmen Paola Gallo Yamunaque, identificada con DNI 40234348, alumna de la Universidad César Vallejo me presento ante ud. y comunico que la presente encuesta es parte de la investigación denominada “Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura”, realizada en el marco del desarrollo de mis estudios académicos razón por la cual se le informa que la información recabada se mantendrá en absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración y las respuestas brindadas.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y responda con absoluta sinceridad marcando con una X la alternativa correspondiente.

Escala de Likert

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

ITEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Considera ud. que la calidad de su trabajo ha mejorado con la transformación digital?					
2. ¿Considera ud. que su trabajo está planificado con la ayuda de la transformación digital?					
3. ¿Considera ud. que se organiza mejor durante su jornada laboral con la ayuda de la transformación digital?					
4. ¿Considera ud. que ha mejorado su rendimiento laboral con la transformación digital?					
5. ¿Considera ud. que puede priorizar mejor sus labores con la ayuda de la transformación digital?					
6. ¿Considera ud. que su labor es más eficiente con la transformación digital?					
7. ¿Considera ud. que tiene mayor iniciativa con la ayuda de la transformación digital?					
8. ¿Considera ud. que la transformación digital le ayuda a recibir una mejor retroalimentación en su trabajo?					
9. ¿Considera ud. que su labor es más cooperativa con la transformación digital?					
10. ¿Considera ud. que su labor es más comunicativa con la transformación digital?					
11. ¿Considera ud. que cumple con mayor responsabilidad sus labores con la ayuda de la transformación digital?					
12. ¿Considera ud. que la prestación del servicio brindado a los usuarios ha mejorado con la transformación digital?					
13. ¿Considera ud. que tiene mayor creatividad con la transformación digital?					

14. ¿Considera ud. que la transformación digital lo ayuda a ser un emprendedor del proceso laboral bajo su cargo?					
15. ¿Cree ud. que la transformación digital le permite ser menos negativista en el desarrollo de su trabajo?					
16. ¿Considera ud. que la transformación digital le ha permitido concientizarse ante comportamientos que dañen a la organización a la que pertenece?					
17. ¿Considera ud. que la transformación digital permite reconocer los comportamientos que puedan dañar a los compañeros o supervisores?					
18. ¿Considera ud. que la transformación digital permite alertar errores cometidos intencionalmente?					

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una corte superior de justicia de la región Piura 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	UNIDAD DE ANÁLISIS	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia de la región Piura?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Se considera que sí existe una relación significativa entre la transformación digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Transformación digital.</p> <p>DIMENSIONES: VARIABLE1: -Liderazgo hacia lo digital.</p> <p>-Visión y estrategia de digitalización</p> <p>-Formas de trabajo, personas y cultura digital</p> <p>-Digitalización de procesos y toma de decisiones</p> <p>-Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Rendimiento laboral.</p> <p>DIMENSIONES VARIABLE 2:</p> <p>-Rendimiento en la tarea.</p> <p>-Rendimiento en el contexto.</p> <p>-Comportamientos contraproducentes</p>	<p>POBLACION EN ESTUDIO</p> <p>Colaboradores de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura</p> <p>MUESTREO</p> <p>Muestreo probabilístico</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se reduce a un porcentaje de la población que va a intervenir en la investigación</p> <p>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS (INSTRUMENTOS)</p> <p>Encuestas</p>	<p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Cuantitativo</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGA--CION</p> <p>Básica – No aplicada.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGA--CION</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGA--CION</p> <p>Cuantitativo no experimental.</p> <p>ESCALAS DE MEDICION</p> <p>Intervalo tipo Likert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= -Nunca</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo hacia lo digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Determinar la relación entre el liderazgo hacia lo digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. La relación entre el liderazgo en lo digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p>			

<p>2.- ¿Cuál es la relación entre la visión y estrategia de digitalización y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura?</p> <p>4.- ¿Cuál es la relación entre la digitalización de procesos y toma de decisión y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura?</p> <p>5.- ¿Cuál es la relación entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura?</p> <p>JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION</p>	<p>Superior de Justicia de la región Piura.</p> <p>2. Determinar la relación entre la visión y estrategia de digitalización y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p> <p>3. Determinar la relación entre las formas de trabajo, personas y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p> <p>4. Determinar la relación entre la digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p> <p>5. Determinar la relación entre la tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura.</p> <p>Social: La justificación es de orden social, porque contribuye a evaluar criterios que ayudan a mejorar el servicio público de administración de justicia en la sociedad.</p>	<p>Piura potencia el desarrollo del colaborador.</p> <p>2. La relación entre la visión y estrategia digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura posibilita el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>3. La relación entre las formas de trabajo, persona y cultura digital y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura potencia el rendimiento del colaborador.</p> <p>4. La relación entre la dimensión digitalización de procesos y toma de decisiones y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura mejora el rendimiento laboral.</p> <p>5. La relación entre la dimensión tecnología, manejo de datos y herramientas digitales y el rendimiento laboral de los colaboradores de una Corte Superior de Justicia de la región Piura es positiva.</p> <p>Práctica: Tiene implicancias prácticas al buscar generar aportes para resolver la problemática que afronta el sistema de justicia.</p>	<p>Conveniencia La investigación es útil para obtener el grado académico de magister en gestión pública.</p>		
---	---	---	---	--	--

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 11: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.984	28

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 12: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de Confiabilidad en la medición (el instrumento Está Contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

ANEXO 5: Calculo de la muestra

Figura 6: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 143}{(0.05)^2 (143-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 104$$

ANEXO 6: Formato de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

VARIABLE N° 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Transformación digital "La transformación digital es el proceso por el cual las empresas y otras organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para ser competitivas y obtener más beneficios gracias a la digitalización"	Liderazgo hacia lo digital Relacionado a que empleador potencia a alguien como líder de primer nivel de la organización, con capacidad para impulsar, coordinar y movilizar el proceso de transformación digital. PMG Bussines Improvement (2019).	• Liderar.	1. La transformación digital facilita el liderazgo en los procesos.					X		X		X		X		
		• Coordinar.	2. La transformación digital permite una mayor coordinación entre los colaboradores.					X		X		X		X		
	Visión y estrategia de digitalización Plantea que la organización tenga como objetivo brindar una experiencia excepcional a los clientes e innovar constantemente en los productos (servicios), soluciones tecnológicas y modelos de negocios. PMG Bussines Improvement (2019).	• Innovación	3. La transformación digital es una herramienta innovadora para mejorar el rendimiento laboral.					X		X		X		X		
			4. La transformación digital facilita al colaborador para brindar un mejor servicio al usuario					X		X		X		X		
	Formas de trabajo, personas y cultura digital Es la forma colaborativa de trabajo de la organización tanto interna como externa, se consigue en función a que la organización es flexible y ágil. PMG Bussines Improvement (2019).	• Ágil.	5. Los procesos judiciales se agilizan y se hacen más celeres con la implementación de la transformación digital.					X		X		X		X		
		• Flexible.	6. La transformación digital flexibiliza los procesos documentarios a cargos de los colaboradores.					X		X		X		X		
de procesos y a la implementación de las nuevas tecnologías". La Huidobro, J (2021).	Digitalización de procesos y toma de decisiones Prevé que hay procesos estructurados, eficientes y digitalizados marcados con reglas de negocios claras que conlleven a la toma automatizada de decisiones. PMG Bussines Improvement (2019).	• Procesos digitalizados.	7. Los procesos digitalizados posibilitan mayor rendimiento laboral.					X		X		X		X		
		• Automatización de decisiones.	8. La transformación digital ha permitido al colaborador tomar decisiones más automáticamente.					X		X		X		X		
	Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales Cuyo manejo conduce a aprovechar y a ofrecer de la mejor manera la experiencia a favor de los clientes. PMG Bussines Improvement (2019).	• Tecnología y manejo de datos	9. La tecnología y el manejo de datos son herramientas que mejoran la productividad en la institución.					X		X		X		X		
		• Plataformas digitales.	10. Las plataformas digitales permiten un manejo más simplificado de los procesos judiciales.					X		X		X		X		


César E. Torres Castillo
 ABOGADO
 REG. ICAL 7973

Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala valorativa de la transformación digital”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta la transformación digital”.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Torres Castillo Cesar Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



César E. Torres Castillo
ABOGADO
REG. ICAL 7973

Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Rendimiento laboral "La definición multidimensional de rendimiento laboral como determinados comportamientos y acciones que son importantes para el logro de metas de la organización. Esto puede concluir que el rendimiento laboral individual consiste en tres dimensiones: el	Rendimiento en la tarea Es una dimensión esencial del rendimiento laboral, cuyo análisis permite el estudio de los indicadores denominados: competencia técnica, rendimiento de rol, competencia específica de la tarea, entre otras. Se vincula con el núcleo técnico de una organización, ósea con las actividades que permiten (directa o indirectamente) transformar los recursos y capacidades organizacionales en productos o servicios apropiados para un intercambio económico. (Koopmans (2013) citado por Gabini 2018).	• Calidad de trabajo	1. La calidad de su trabajo ha mejorado con la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Planificación	2. Su trabajo está planificado con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Organización	3. Se organiza mejor durante su jornada laboral con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Resultados	4. Ha mejorado su rendimiento laboral con la transformación digital?						X		X		X		X					
		• Priorización	5. Puede priorizar mejor sus labores con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Eficiencia	6. Su labor es más eficiente con la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Iniciativa	7. Tiene mayor iniciativa con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Retroalimentación	8. La transformación digital le ayuda a recibir una mejor retroalimentación en su trabajo.						X		X		X		X					
		• Cooperación	9. Su labor es más cooperativa con la transformación digital.						X		X		X		X					
rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual, y el comportamiento "contraproducente". Koopmans et al. (2016).	sustantivo en el rendimiento de la organización. Tienen la característica de ser comunes a todos los trabajos y buscan mantener un ambiente interpersonal y psicológico necesario para el desenvolvimiento de la organización. Con la implementación de estos comportamientos se persigue que la organización se vea beneficiada, toda vez que se sobrepasa las expectativas que se tienen de determinado papel (comportamientos extra papel positivos). (Koopmans (2013) citado por Gabini (2018)).	• Comunicación	10. Su labor es más comunicativa con la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Responsabilidad	11. Cumple con mayor responsabilidad sus labores con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Orientación al cliente	12. La prestación del servicio brindado a los usuarios ha mejorado con la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Creativo	13. Tiene mayor creatividad con la transformación digital.						X		X		X		X					
		• Emprendedor	14. La transformación digital lo ayuda a ser un emprendedor del proceso laboral bajo su cargo.						X		X		X		X					
		• Negativista	15. La transformación digital le permite ser menos negativista en el desarrollo de su trabajo.						X		X		X		X					
		• Comportamientos que dañan a la organización.	16. La transformación digital le ha permitido concientizarse ante comportamientos que dañan a la organización a la que pertenece.						X		X		X		X					
		• Comportamientos que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores	17. La transformación digital permite reconocer los comportamientos que puedan dañar a los compañeros o supervisores.						X		X		X		X					
		• Cometer errores intencionalmente.	18. La transformación digital permite alertar errores cometidos intencionalmente.						X		X		X		X					
Comportamientos contraproducentes son considerados como los comportamientos negativos los que afectan la organización. Esta dimensión tiene asignada cuatro indicadores: mostrar excesiva negatividad, comportamientos que dañan a la organización, comportamientos que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores, y cometer errores intencionalmente. (Koopmans (2013) citado por Gabini (2018)).																				


 César E. Torres Castillo
 ABOGADO
 REG. ICAL 1973

Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del rendimiento laboral”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el rendimiento laboral”.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Torres Castillo Cesar Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro de Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Cesar E. Torres Castillo
ABOGADO
REG. ICAL 7973

Maestro en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

VARIABLE N° 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Transformación digital "La transformación digital es el proceso por el cual las empresas y otras organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para ser competitivas y obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y la	Liderazgo hacia lo digital Relacionado a que empleador potencia a alguien como líder de primer nivel de la organización, con capacidad para impulsar, coordinar y movilizar el proceso de transformación digital. PMG Bussines Improvement (2019).	• Liderar.	1. La transformación digital facilita el liderazgo en los procesos.					X		X		X		X		
		• Coordinar.	2. La transformación digital permite una mayor coordinación entre los colaboradores.					X		X		X		X		
	Visión y estrategia de digitalización Plantea que la organización tenga como objetivo brindar una experiencia excepcional a los clientes e innovar constantemente en los productos (servicios), soluciones tecnológicas y modelos de negocios. PMG Bussines Improvement (2019).	• Innovación	3. La transformación digital es una herramienta innovadora para mejorar el rendimiento laboral.					X		X		X		X		
			4. La transformación digital facilita al colaborador para brindar un mejor servicio al usuario.					X		X		X		X		
	Formas de trabajo, personas y cultura digital Es la forma colaborativa de trabajo de la organización tanto interna como externa.	• Ágil.	5. Los procesos judiciales se agilizan y se hacen más céleres con la implementación de la transformación digital.					X		X		X		X		
Implementación de las nuevas tecnologías". La Huidobro, (2021).	Digitalización de procesos y toma de decisiones Prevé que hay procesos estructurados, eficientes y digitalizados marcados con reglas de negocios claras que conllevan a la toma automatizada de decisiones. PMG Bussines Improvement (2019).	• Flexible.	6. La transformación digital flexibiliza los procesos documentarios a cargos de los colaboradores.					X		X		X		X		
		• Procesos digitalizados.	7. Los procesos digitalizados posibilitan mayor rendimiento laboral.					X		X		X		X		
	• Automatización de decisiones.	8. La transformación digital ha permitido al colaborador tomar decisiones más automáticamente.					X		X		X		X			
	Tecnología, manejo de datos y herramientas digitales Cuyo manejo conduce a aprovechar y a ofrecer de la mejor manera la experiencia a favor de los clientes. PMG Bussines Improvement (2019).	• Tecnología y manejo de datos	9. La tecnología y el manejo de datos son herramientas que mejoran la productividad en la institución.					X		X		X		X		
		• Plataformas digitales.	10. Las plataformas digitales permiten un manejo más simplificado de los procesos judiciales.					X		X		X		X		


 Abog. Ines Cely Coronado Torres Obando
 RUC: 27124 00000
 OFICINA PÚBLICA
 Dirección General de Defensa Pública y Fiscal, a la Justicia
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala valorativa de la transformación digital”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta la transformación digital”.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jean Carlo Orlando Torres Obando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Abog. Jean Carlo Orlando Torres Obando
REG. C. O. P. 258
DIPLOMADO PÚBLICO
Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento laboral "La definición multidimensional define el rendimiento laboral como determinados comportamientos importantes para el logro de metas de la organización. Esto puede concluir que el rendimiento laboral individual consiste en tres dimensiones: el rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual, y el comportamiento	Rendimiento en la tarea Es una dimensión esencial del rendimiento laboral, cuyo análisis permite el estudio de los indicadores denominados: competencia técnica, rendimiento de rol, competencia específica de la tarea, entre otras. Se vincula con el núcleo técnico de una organización, ósea con las actividades que permiten (directa o indirectamente) transformar los recursos y capacidades organizacionales en productos o servicios apropiados para un intercambio económico. (Koopmans (2013) citado por Gabini 2018).	• Calidad de trabajo	1. La calidad de su trabajo ha mejorado con la transformación digital.							X		X		X		X	
		• Planificación	2. Su trabajo está planificado con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X		X	
		• Organización	3. Se organiza mejor durante su jornada laboral con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X		X	
		• Resultados	4. Ha mejorado su rendimiento laboral con la transformación digital?							X		X		X		X	
		• Priorización	5. Puede priorizar mejor sus labores con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X		X	
		• Eficiencia	6. Su labor es más eficiente con la transformación digital.							X		X		X		X	
	Rendimiento en el contexto Señala que hay muchas actividades que no están incluidas en la conceptualización de los comportamientos laborales antes mencionados referidos al rendimiento en la tarea, pero que pese a ello de igual manera generan un impacto sustantivo en el rendimiento de la organización. Tienen la característica de ser comunes a todos los trabajos y buscan mantener un ambiente	• Iniciativa	7. Tiene mayor iniciativa con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X		X	
		• Retroalimentación	8. La transformación digital le ayuda a recibir una mejor retroalimentación en su trabajo.							X		X		X		X	
		• Cooperación	9. Su labor es más cooperativa con la transformación digital.							X		X		X		X	
		• Comunicación	10. Su labor es más comunicativa con la transformación digital.							X		X		X		X	
Comportamientos contraproducentes Son considerados como los comportamientos negativos los que afectan la organización. Esta dimensión tiene asignada cuatro indicadores: mostrar excesiva negatividad, comportamientos que dañan a la organización, comportamientos que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores, y cometer errores intencionalmente. (Koopmans (2013) citado por Gabini (2018)).	• Responsabilidad	11. Cumple con mayor responsabilidad sus labores con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X		X		
	• Orientación al cliente	12. La prestación del servicio brindado a los usuarios ha mejorado con la transformación digital.							X		X		X		X		
	• Creativo	13. Tiene mayor creatividad con la transformación digital.							X		X		X		X		
	• Emprendedor	14. La transformación digital lo ayuda a ser un emprendedor del proceso laboral bajo su cargo.							X		X		X		X		
	• Negativista	15. La transformación digital le permite ser menos negativista en el desarrollo de su trabajo.							X		X		X		X		
	• Comportamientos que dañan a la organización.	16. La transformación digital le ha permitido concientizarse ante comportamientos que dañan a la organización a la que pertenece.							X		X		X		X		
	• Comportamiento que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores	17. La transformación digital permite reconocer los comportamientos que puedan dañar a los compañeros o supervisores.							X		X		X		X		
	• Cometer errores intencionalmente.	18. La transformación digital permite alertar errores cometidos intencionalmente.							X		X		X		X		



 Abog. Geny Carolina Torres Obando
 ABOGADO GENERAL
 DEFENSOR PÚBLICO
 Dirección General de Defensa Pública y Fiscalía - Fiscalía de Justicia
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del rendimiento laboral”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el rendimiento laboral”.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jean Carlo Orlando Torres Obando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Abog. Jean Carlo Orlando Torres Obando
REG. C. A. J. PIURA
BOVENSO PÚBLICO
Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia
Mecanismos de Justicia y Derechos Humanos
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

VARIABLE N° 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Transformación digital "La transformación digital es el proceso por el cual las empresas y otras organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para ser competitivas y obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y a la	Liderazgo hacia lo digital Relacionado a que el empleador potencia a alguien como líder de primer nivel de la organización, con capacidad para impulsar, coordinar y movilizar el proceso de transformación digital. PMG Bussines Improvement (2019).	• Liderar.	1. La transformación digital facilita el liderazgo en los procesos.					X			X		X				
		• Coordinar.	2. La transformación digital permite una mayor coordinación entre los colaboradores.					X		X		X		X			
	Visión y estrategia de digitalización Plantea que la organización tenga como objetivo brindar una experiencia excepcional a los clientes e innovar constantemente en los productos (servicios), soluciones tecnológicas y modelos de negocios. PMG Bussines Improvement (2019).	• Innovación	3. La transformación digital es una herramienta innovadora para mejorar el rendimiento laboral.					X		X		X		X			
			4. La transformación digital facilita al colaborador para brindar un mejor servicio al usuario.					X		X		X		X			
	Formas de trabajo, personas y cultura digital Es la forma colaborativa de trabajo de la organización tanto interna como externa.	• Ágil.	5. Los procesos judiciales se agilizan y se hacen más celeres con la implementación de la transformación digital.					X		X		X		X			
Implementación de las nuevas tecnologías". La Huidobro, J (2021).	Digitalización de procesos y toma de decisiones Prevé que hay procesos estructurados, eficientes y digitalizados marcados con reglas de negocios claras que conllevan a la toma automatizada de decisiones. PMG Bussines Improvement (2019).	• Flexible.	6. La transformación digital flexibiliza los procesos documentarios a cargos de los colaboradores.					X		X		X		X			
		• Procesos digitalizados.	7. Los procesos digitalizados posibilitan mayor rendimiento laboral.					X		X		X		X			
		• Automatización de decisiones.	8. La transformación digital ha permitido al colaborador tomar decisiones más automáticamente.					X		X		X		X			
		• Tecnología y manejo de datos	9. La tecnología y el manejo de datos son herramientas que mejoran la productividad en la institución.					X		X		X		X			
		• Plataformas digitales.	10. Las plataformas digitales permiten un manejo más simplificado de los procesos judiciales.					X		X		X		X			



DPC, Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Matrícula D4-3744
Maestra en Gestión Pública
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala valorativa de la transformación digital”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta la transformación digital”.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Maribel Milagros Sandoval Sánchez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestra en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Matricula 04-3744
Maestra en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento laboral "La definición multidimensional de rendimiento laboral como determinados comportamientos o acciones que son importantes para el logro de metas de la organización. Esto puede concluir que el rendimiento laboral individual consiste en tres dimensiones: el	Rendimiento en la tarea Es una dimensión esencial del rendimiento laboral, cuyo análisis permite el estudio de los indicadores denominados: competencia técnica, rendimiento de rol, competencia específica de la tarea, entre otras. Se vincula con el núcleo técnico de una organización, ósea con las actividades que permiten (directa o indirectamente) transformar los recursos y capacidades organizacionales en productos o servicios apropiados para un intercambio económico. (Koopmans (2013) citado por Gabini 2018).	• Calidad de trabajo	1. La calidad de su trabajo ha mejorado con la transformación digital.						X		X		X				
		• Planificación	2. Su trabajo está planificado con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X		
		• Organización	3. Se organiza mejor durante su jornada laboral con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X		
		• Resultados	4. Ha mejorado su rendimiento laboral con la transformación digital?						X		X		X		X		
		• Priorización	5. Puede priorizar mejor sus labores con la ayuda de la transformación digital.						X		X		X		X		
		• Eficiencia	6. Su labor es más eficiente con la transformación digital.						X		X		X		X		
	Rendimiento en el contexto Señala que hay muchas actividades que no están incluidas en la conceptualización de los comportamientos laborales antes mencionados referidos al rendimiento en la tarea, pero que pese a ello de igual manera generan un impacto	• Iniciativa	7. Tiene mayor iniciativa con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X			
		• Retroalimentación	8. La transformación digital le ayuda a recibir una mejor retroalimentación en su trabajo.							X		X		X			
		• Cooperación	9. Su labor es más cooperativa con la transformación digital.							X		X		X			
		• Comunicación	10. Su labor es más comunicativa con la transformación digital.							X		X		X			
rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual, y el comportamiento "contraproducente". Koopmans et al. (2016). Comportamientos contraproducentes son considerados como los comportamientos negativos los que afectan a la organización. Esta dimensión tiene asignada cuatro indicadores: mostrar excesiva negatividad, comportamientos que dañan a la organización, comportamientos que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores, y cometer errores intencionalmente. (Koopmans (2013) citado por Gabini (2018)).	• Responsabilidad	11. Cumple con mayor responsabilidad sus labores con la ayuda de la transformación digital.							X		X		X				
	• Orientación al cliente	12. La prestación del servicio brindado a los usuarios ha mejorado con la transformación digital.							X		X		X				
	• Creativo	13. Tiene mayor creatividad con la transformación digital.							X		X		X				
	• Emprendedor	14. La transformación digital lo ayuda a ser un emprendedor del proceso laboral bajo su cargo.							X		X		X				
	• Negativista	15. La transformación digital le permite ser menos negativista en el desarrollo de su trabajo.							X		X		X				
	• Comportamientos que dañan a la organización.	16. La transformación digital le ha permitido concientizarse ante comportamientos que dañan a la organización a la que pertenece.							X		X		X				
	• Comportamientos que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores	17. La transformación digital permite reconocer los comportamientos que puedan dañar a los compañeros o supervisores.							X		X		X				
	• Cometer errores intencionalmente.	18. La transformación digital permite alertar errores cometidos intencionalmente.							X		X		X				

CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
 Matrícula D4-3744
 Maestra en Gestión Pública
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala Valorativa del rendimiento laboral”

OBJETIVO: “Conocer la escala que presenta el rendimiento laboral”.

DIRIGIDO A: Colaboradores de una corte superior de justicia de la región Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Maribel Milagros Sandoval Sánchez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestra de Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

CPC. Maribel Milagros Sandoval Sánchez
Matricula 04-3744
Maestra en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Transformación digital y rendimiento laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia de la Región Piura 2022", cuyo autor es GALLO YAMUNAUQUE CARMEN PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID: 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 14- 08-2022 10:03:42

Código documento Trilce: TRI - 0402956