



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal  
jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho,  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario (orcid.org/0000-0001-5293-4583)

**ASESORAS:**

Mg. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

Dra. Cueva Rodríguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

Dedico la presente tesis a Dios, a mis padres, a mi hermano, a mi abuela y a las personas que me permitieron llevar a cabo esta tesis y así poder obtener el grado de magister en Gestión Pública.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres por sus grandes enseñanzas de comprensión y perseverancia con el fin de poder cumplir una de mis metas profesionales como es de ser magister en Gestión Pública.

A mi hermano por la paciencia y el apoyo a lo largo de mi vida.

A los catedráticos de la Universidad que compartieron su conocimiento para enriquecer el mío.

Po último agradezco, a las personas que me impulsaron a desarrollar esta investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALZA SALVATIERRA SILVIA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es DE LA CRUZ HUAMANCAJA KAREN ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALZA SALVATIERRA SILVIA DEL PILAR DNI: 18110381 ORCID: 0000-0002-7075-6167	Firmado electrónicamente por: SALZAS el 09-01- 2024 08:57:57

Código documento Trilce: TRI - 0720712



## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ HUAMANCAJA KAREN ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KAREN ROSARIO DE LA CRUZ HUAMANCAJA DNI: 70902969 ORCID: 0000-0001-5293-4583	Firmado electrónicamente por: KCRUZHUA el 04-01- 2024 07:18:35

Código documento Trilce: TRI - 0720710

## Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	
	vi

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Nivel de la gestión de la capacitación	23
Tabla 2 Nivel de la gestión de la capacitación según sus dimensiones	24
Tabla 3 Nivel del gobierno digital	25
Tabla 4 Nivel del gobierno digital según sus dimensiones	26
Tabla 5 Correlación entre gestión de la capacitación y el gobierno digital	27
Tabla 6 Correlación entre instrucción de trabajo y el gobierno digital	28
Tabla 7 Correlación entre rotación de puestos y el gobierno digital	29
Tabla 8 Correlación entre aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital	30
Tabla 9 Correlación entre tutoría y el gobierno digital	31

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023. La metodología empleada de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 67 trabajadores del personal jurisdiccional de los juzgados, por lo que el presente estudió a la población en su totalidad. Como instrumento de medición se utilizó un cuestionario por cada variable en escala de Likert con una valoración entre 1 a 5. Los cuestionarios fueron validados mediante un jurado de tres expertos en el tema que consideraron a los instrumentos como aplicables. Los resultados establecieron una Sig. (bilateral) equivalente a 0,000 y un coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall igual a 0,552 entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Se concluyó que la gestión de la capacitación y el gobierno digital se relacionan de manera directa y significativa, y el valor de la correlación se interpreta como positiva media.

**Palabras clave:** gestión de la capacitación, gobierno digital, personal jurisdiccional.



## **Abstract**

The objective of this research is to determine the relationship between training management and digital government in the jurisdictional staff of the courts of San Juan de Lurigancho, 2023. The methodology used is applied, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive level correlational. The population was made up of 67 workers from the jurisdictional staff of the courts, so this study studied the population in its entirety. As a measurement instrument, a questionnaire was used for each variable on a Likert scale with a rating between 1 to 5. The questionnaires were validated by a jury of three experts on the subject who considered the instruments as applicable. The results established a Sig. (bilateral) equivalent to 0.000 and a Kendall's Tau-b correlation coefficient equal to 0.552 between training management and digital government; rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. It was concluded that training management and digital government are directly and significantly related, and the value of the correlation is interpreted as medium positive.

**Keywords:** training management, digital government, jurisdictional personnel.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El mercado laboral varía a un ritmo constante que exige una demanda de capacitación de los trabajadores para manejar herramientas digitales, que a las organizaciones les permita automatizar y agilizar sus operaciones a través de las nuevas tecnologías en redes y comunicación, a fin de aumentar su productividad en su inserción profesional (Organización de la Naciones Unidas, 2022).

A nivel internacional, un informe dio a conocer que seis instituciones de preparación profesional en América Latina y el Caribe, mencionan que de las causas de la ineficiencia operativa, los costos adicionales de formación y brechas en competencias se debe a la baja capacitación en competencias digitales para trabajar en herramientas que exijan el conocimiento técnico en programas, el cual se volvería un obstáculo que afectan completamente las estrategias de modernización dentro la gestión gubernamental con el propósito de crear y ofrecer beneficios de valor y dominio público para la sociedad en general (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Asimismo, un estudio dio a conocer que los países latinos que integran están rigurosamente comprometidos con el avance del gobierno digital, no obstante la inserción y el empleo de herramientas digitales de los profesionales, aún se encuentran lejos de ser una característica competitiva en las organizaciones, ya que de los 33 miembros, el 58% supera el promedio global de 0,6102 puntos y solo 6 países se sitúan en una escala alta en el índice Desarrollo de Gobierno Electrónico (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023).

A nivel nacional, un informe reveló que el 79% de las organizaciones líderes del país tienen dificultades para cubrir sus vacantes, ya que 1 de cada 3 trabajadores no cuentan con capacitaciones digitales, por lo mismo que, 8 de cada 10 empresas tienen problemas para llenar los puestos que se necesite de ciertas habilidades digitales. Por lo mismo, que las organizaciones tratan de cerrar esta brecha por medio de capacitaciones habilidades digitales y avanzadas, sin embargo, solo el 75% de organizaciones cuentan con este tipo programas (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022).

A su vez, el informe del Índice de Desarrollo de Gobierno Digital (EGDI) concluyó que a nuestro país todavía hace faltar crear y gestionar solicitudes en línea a través de los medios virtuales en los planes de mejorar la estrategia de

gobierno digital; tanto para usuarios como el personal laboral, debido que se nos ubica como país en el puesto 53 de 193 países, ya que se obtuvo una calificación de 0,7524 por encima de la media, mismas razones que la EGDI consideró al Perú que todavía se encuentra en proceso para considerar integrar mecanismos de financiamiento (Gobierno del Perú, 2023).

La presente investigación se centra en los juzgados pertenecientes al distrito de San Juan Lurigancho de Lima; donde se ha identificado una problemática que radica en el inadecuado manejo del plan de gobierno digital para manejar eficazmente la plataforma virtual de procedimientos utilizada en su labor cotidiana. En primer lugar, esto se debe a que el personal jurisdiccional no cuenta con la suficiente capacitación en habilidades necesarias para navegar y utilizar la plataforma digital de manera eficiente, lo que conlleva a una ineficacia en la gestión de los procedimientos legales. Esta carencia de competencia digital no solo ralentiza los procesos internos, sino que también puede resultar en la demora de los procedimientos judiciales, lo que a su vez tiene un impacto negativo en la justicia y la satisfacción de los ciudadanos. Esta falta de capacitación adecuada también se agrava ya que el personal no tiene acceso a recursos que les permitan mejorar sus habilidades digitales, por lo que resulta un problema crucial porque no solo influye en la calidad del servicio público que esta entidad ofrece, sino que también tiene implicaciones en la administración de justicia y la confianza de las personas dentro de las diferentes sedes judiciales de diversas Cortes a nivel nacional.

Teniendo en cuenta lo indicado, se formula el problema principal: ¿Qué relación existe entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023? Junto a los siguientes problemas específicos: (1) ¿Qué relación existe entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?; (2) ¿Qué relación existe entre la rotación de puestos y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?; (3) ¿Qué relación existe entre el aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?, y (4) ¿Qué relación existe entre la tutoría y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?

En cuanto a la justificación teórica, el concepto de gestión de la capacitación y gobierno digital se establecen como plan de modernización para la eficiencia de los procedimientos bajo la Resolución Administrativa N.º 010-2004-CE-PJ y la “Normas para evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el poder judicial” respectivamente. Por ello, la medición y manejo del gobierno digital y la gestión de la capacitación requieren el desarrollo y comprobación de las teorías de mayor relevancia que la sustentan, por lo tanto, se busca incrementar su enriquecimiento de su literatura científica.

Como justificación práctica, se justifica porque en el presente estudio los juzgados pueden optimizar la eficiencia y eficacia de la gestión de la capacitación de los trabajadores en el área jurisdiccional con el fin de aprender a manipular y seguir correctamente las pautas del plan de gobierno en la transformación digital de la institución, lo que contribuirá a que la institución pueda desempeñar sus funciones de forma eficiente y ágil en cada procedimiento, permitiendo se hagan cumplir los lineamientos administrativos y las normas para los trabajadores judiciales.

Respecto a la justificación metodológica, el presente estudio aporta un instrumento bajo una escala de valoración numeración por las variables gestión de la capacitación y gobierno digital, a fin de obtener una medición y relación entre sí mismas de los datos recogidos de los instrumentos de evaluación. A su vez, cada instrumento habrá sido llevado por un proceso de validación y confiabilidad, lo cual le permitirá ser replicado por otros estudios futuros de similar índole.

Asimismo, se tiene como objetivo principal: determinar la relación entre la gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023. En cuanto a los objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023; (2) Determinar la relación entre la rotación de puestos y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023; (3) Determinar la relación entre el aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023; (4) Determinar la relación entre la tutoría y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios previos en el marco nacional, Rodríguez (2022) planteó como objetivo hallar de qué manera la capacitación se asocia junto al desempeño laboral de los auditores gubernamentales. La metodología fue de carácter cuantitativo, alcance correlacional, no experimental y transversal. La población de investigación fue de un total de 36 auditores entre auxiliares, especialistas y supervisores. Trabajó con un instrumento en escala de Likert por cada variable, teniendo un total de 25 ítems. Entre sus resultados obtuvo un valor de  $p$  igual a 0,002 y un valor de correlación de  $Rho = 0,489$ . Concluyó que sus variables se relacionan de forma significativa y la correlación fue positiva media. El aporte de este estudio indicó que la capacitación es un medio importante para optimizar la ocupación de los auditores en el sector público.

Salazar (2022) buscó comprobar de qué forma se relaciona la participación ciudadana y el gobierno digital en los funcionarios públicos dentro de las municipalidades peruanas. El procedimiento metodológico fue básico, cuantitativo, observacional y tiempo transeccional. Como muestra se conformó de 53 directivos de diferentes entidades municipales. El instrumento empleado fue el cuestionario de tipo Likert. Sus resultados encontraron un  $p$ -valor=0,05 y un 57,5% de relación según la prueba de Nagelkerke. Finiquitó que el gobierno digital tiene una influencia significativa en la participación ciudadana. Esta investigación aporta a que el gobierno digital crea oportunidades para una participación ciudadana más activa, inclusiva y efectiva en la toma de decisiones gubernamentales.

Rueda (2022) determinó comprobar si la gestión de la capacitación guarda alguna correspondencia con la calidad total en el área administrativa de una organización empresarial en Arequipa. El marco metodológico se hizo bajo un criterio cuantitativo, nivel correlacional, diseño observacional y tiempo transeccional. Tuvo una muestra de estudio representativa de 50. Como instrumento usó un formulario por cada variable con una valoración numérica. Sus resultados encontraron que el valor de  $p$  fue igual a 0,001 y valor de  $Rho$  de 0,695. Por tanto, la correlación entre variables se interpreta como significativa y positiva moderada. Este estudio aportó que la gestión de la capacitación es un elemento trascendental de la implementación y el mantenimiento de la calidad total en una organización.

Cosquillo (2022) propuso establecer de qué manera el gobierno digital mejora la gestión municipal en una institución regional de Junín. La secuencia metodológica se rigió bajo el criterio cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y tiempo longitudinal. Participaron 150 usuarios como población de estudio. Entre los resultados se encontró que en la prueba de Chi-Cuadrado es 398,95 ( $\chi^2 > 31,41$ ), con una estimación de error del 5% y una significancia del 95%. Concluyendo que el gobierno regional incrementa el uso de los servicios digitales, los cuales son fáciles de entenderlo para los usuarios y con ello aumenta la interacción por encima de una atención burocrática. El mayor aporte de este artículo es que el gobierno digital bien implementado puede transformar la gestión municipal, porque reduce el exceso de tareas de los servidores municipales al automatizar procesos, lo que agiliza las actividades operativas a su mando.

Valenzuela (2021) planteó demostrar que el gobierno digital se asocia con la modernización de la gestión en la división administrativa de informática en una unidad policial. La metodología partió desde un criterio cuantitativo, esquema sin intervención experimental transversal y de alcance descriptivo correlacional. El principal hallazgo fue encontrar un p-valor = 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho igual a 0,748. Llegó a concluir que sus variables se relacionan de forma directa y la correlación se considera positiva alta. Esta investigación dejó como aporte que la implementación exitosa del gobierno digital se relaciona en medida con una gestión de la capacitación efectiva que respalde la automatización, la transparencia y la seguridad de datos.

En los trabajos previos de índole internacional, Hidalgo et al. (2020) planteó demostrar que la gestión de capacitación se asocia con la formación del talento humano de los trabajadores de función administrativa en empresas de Ecuador. La metodología se estableció como de criterio cuantitativo, alcance correlacional causal, diseño cuasi experimental de tiempo transeccional. La indagación se conformó por 62 colaboradores administrativos. Se utilizó un cuestionario en escala tipo Likert para la recolección de datos. Entre sus hallazgos, obtuvo una significancia bilateral = 0,768 y el grado de significancia fue inferir al 5%. Consecuentemente, la relación entre variables fue directa y el nivel correlación fue positivo alto. Como aporte de la investigación, se resalta que la capacitación y el talento humano son esenciales para el crecimiento y la competitividad, ya que

aseguran que los empleados estén preparados y motivados para cumplir con sus roles.

Nnanna (2020) tuvo la finalidad de deducir que consecuencias existen de la capacitación en el rendimiento de los trabajadores de Airtel Networks Limite en Nigeria. Respecto al método de estudio, eligió el criterio cuantitativo, diseño sin intervención experimental y el alcance del tiempo transaccional. La población la integraron 145 colaboradores de la organización. La recopilación de información se obtuvo por medio del cuestionario en escala de Likert. Entre los resultados, encontró una Sig. (bilateral) no mayor a 0,05 ( $p$ -valor=0,0001) y una correlación de Chi-Cuadrado de 59,304 ( $\chi^2$  crit. =12,49). Finalmente, admitió la hipótesis alterna, por ende, hubo un impacto positivo de la capacitación en el rendimiento de los trabajadores. Como aporte, se destaca que la capacitación juega un rol trascendental en la mejora del desempeño laboral suministrar a los trabajadores las competencias, aptitudes y autoconfianza requeridas para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficaz y productiva.

Navarrete (2018) propuso establecer si la capacitación del personal incide en el desempeño laboral. El marco metodológico adoptó una naturaleza cuantitativa y siguió un diseño sin intervención experimental con un enfoque transaccional en el tiempo. Se llevó a cabo un análisis de datos en una muestra representativa que consistió en 100 participantes. Los datos lo proporcionaron los cuestionarios de escala de Likert por variable. Entre los hallazgos se obtuvo un valor de Pearson = 0,729 y un valor de 'p' inferior a 5%. Concluyó que la capacitación del personal se vincula directamente con desempeño de los trabajadores, y que el valor de correlación se interpreta como positivo alto. Se destaca que una capacitación sólida en los procedimientos estándares y políticas de la organización puede reducir los errores y la necesidad de re TRABAJAR tareas.

Toro et al. (2020) propusieron desarrollar estrategias de gobierno digital que involucraran la utilización de datos abiertos y promovieran la transparencia. Se empleó un enfoque de investigación cualitativa que implicó analizar 51 fuentes de información en la literatura académica. Los hallazgos indican que el gobierno digital se configura como una estrategia en la gestión pública, incorporando múltiples elementos, como la tecnología, destinada a optimizar la integridad, calidad y comodidad de vida de los ciudadanos. Este estudio apoya con datos importantes

acerca de cómo el gobierno digital está siendo percibido y adoptado en diversas naciones, con el fin de fortificar las relaciones y la conexión entre las personas y el Estado.

Inzunza y López (2019) propusieron identificar si gobierno electrónico se vincula con la facilidad de acceso a la plataforma digital en una ciudad de México. Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo y descriptivo, y se utilizó una muestra de estudio integrado por 382 ciudadanos. Los hallazgos indicaron que el nivel educativo, la edad y el género pueden ser factores fundamentales en el acceso y uso de la plataforma Ciudadano Digital promovida por el gobierno para llevar a cabo trámites. Concluyeron que, para establecer la confianza en el gobierno electrónico, es fundamental promover el uso del programa Ciudadano Digital, lo cual se logra a través de los avances tecnológicos en comunicación e información, así como garantizar la utilidad y eficacia de los trámites en línea.

Respecto a las teorías relacionadas sobre la variable gestión de la capacitación, Albert Bandura diseñó y elaboró la Teoría del Aprendizaje Social, el cual se centra en cómo las personas aprenden observando a otros y cómo los factores ambientales y cognitivos influyen en este proceso de aprendizaje, de esta manera, esta teoría se sustenta en el concepto de que el aprendizaje no se restringe a la obtención de conocimiento a través de la experiencia personal, sino que también puede acontecer a través de la observación de las acciones y vivencias de terceros (Calicchio, 2023).

Por otro lado, la Teoría del Aprendizaje Experimental de David Kolb es un enfoque que se centra en cómo las personas aprenden a través de la experiencia y cómo pueden aplicar ese aprendizaje en situaciones prácticas, por lo que esta teoría se enfoca en la ideología de que el aprendizaje es un procedimiento activo y continuo, pues involucra la reflexión sobre la experiencia; asimismo, esta teoría se representa por cuatro etapas: experiencia directa, reflexión activa, experimentación activa, conceptualización abstracta y observación (Domínguez, 2021).

Por otra parte, la Teoría del Aprendizaje Constructivista de Jean Piaget se basa en desarrollar aspectos cognitivos que se centran en la manera que los seres humanos captan, gestionan y emplean el conocimiento, el cual se refiere cómo evoluciona la manera en que las personas analizan y comprenden lo que les rodea a lo largo de su vida, proponiendo que los individuos tienen estructuras mentales



llamadas "esquemas" que representan sus conocimientos y experiencias como si fueran marcos conceptuales que utilizamos para comprender y categorizar (Pulgar, 2023).

Entre los enfoques conceptuales que definen a la gestión, se comprende como un procedimiento integral que requiere una planificación meticulosa, una organización eficaz, la dirección de equipos de trabajo y la supervisión constante, con el propósito de alcanzar de manera eficiente, y eficaz la visión y misión establecidas por una organización (Hillmann y Guenther, 2021). Asimismo, la gestión es también la forma de crear y mantener un entorno donde los individuos colaboran unos con otros de forma grupal para lograr sus objetivos de manera efectiva y en el tiempo establecido (Asca et al., 2021). Además, a la gestión se le conoce el proceso de coordinar recursos humanos y materiales a través del diseño, estructuración, gestión y supervisión para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz (Mendoza y Moreira, 2021).

Respecto a los enfoques conceptuales que definen a la capacitación, se define como un proceso educativo estructurado con el objetivo de adquirir o perfeccionar habilidades específicas, conocimientos o competencias en un individuo o conjunto de personas, con la finalidad de mejorar su rendimiento en un área específica (Ginja y Goncalvez, 2020). Asimismo, la capacitación consiste en una serie de iniciativas organizadas y sistemáticas con el propósito de cultivar los conocimientos, aptitudes y habilidades de los subordinados de una entidad, englobando diversas modalidades como cursos, talleres, seminarios, y otras instancias de aprendizaje (Pambreni et al., 2019). Igualmente, la capacitación implica la transferencia de conocimientos, la enseñanza de habilidades nuevas o el mejoramiento de las ya existentes mediante enfoques y recursos educativos, cuyo propósito es incrementar la competencia y eficacia de las personas en diversos entornos (Gulua y Kharadze, 2023). La capacitación del personal se introduce como un requerimiento primordial para toda organización, y su propósito es dirigir el aprendizaje colaborativo como una herramienta estratégica para lograr mejores rendimientos y se cuente con empleados que posean conocimientos adecuados para abordar las exigencias específicas del sector y cumplir con los requerimientos que demanda el mercado (Honores et al., 2020).

Respectivamente a los enfoques conceptuales de la variable Gestión de la Capacitación (GDC) se conceptualiza como un proceso que implica supervisar, coordinar y programar las actividades vinculadas con el crecimiento y capacitación de los trabajadores en una empresa, con la finalidad de garantizar que los empleados alcancen un determinado objetivo sobre los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Alehegn, 2020). Asimismo, la administración de la capacitación implica la gestión estratégica de los recursos y procesos vinculados con la formación y crecimiento de los empleados, que abarca la identificación de requerimientos de capacitación, la creación de programas educativos, la aplicación de métodos de enseñanza y la evaluación de la incidencia de una óptima capacitación dentro del desarrollo profesional y los logros organizacionales (Vargas y García, 2022). Desde otro punto de vista, la dificultad en la gestión de la capacitación en el complicado entorno organizacional cubano va más allá de simplemente adquirir conocimientos, habilidades y experiencias prácticas en las personas. Se requiere, a través de la capacitación, una mejora en la administración de la organización, destacando un liderazgo efectivo y orientado a lograr resultados integrales superiores (Labrador et al., 2019).

Anudado a ello, se convierte un papel crucial en el proceso, ya que el gerente valida dentro de la organización una interpretación específica de la realidad. Este respaldo solo es posible si el gerente está debidamente capacitado y actualizado en áreas influyentes para los cambios operados (Blanco et al., 2022). Capacitarse ofrece a los trabajadores la oportunidad de obtener habilidades y conocimientos nuevos, y que sean relevantes para sus roles, lo que también fortalece la capacidad general de la organización, es decir, los empleados capacitados suelen ser más eficientes y productivos al conocer mejor sus roles y responsabilidades (Obando, 2020). De igual manera, la capacitación ayuda a los empleados a adaptarse a los cambios en la industria, la tecnología y los procesos internos. La inversión en el desarrollo de habilidades demuestra a los empleados que la organización valora su crecimiento profesional. Esto puede aumentar la motivación y el compromiso laboral (Castillo et al., 2023).

Por otro lado, la GDC se entiende también como un procedimiento que encuentran en el sistema de administrativo encargado por el área recursos

humanos, teniendo como propósito incrementar la eficiencia de los empleados civiles mediante la adquisición de habilidades y conocimientos, por lo que este proceso se ajusta a los requisitos del cargo y a las metas que imparte la organización. Asimismo, en el Estado peruano, el de proceso de capacitación se compone por una serie de etapas: (1) Etapas planificación: inicia con la identificación y definición de los requisitos de formación a fin de establecer las actividades de capacitación que serán prioritarias en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP). (2) Etapa de ejecución: se efectúan y evalúan las capacitaciones que fueron admitidas en el PDP; asimismo, se procede a contratar de manera formal y legal con los servidores. La asistencia a los PDP demanda completar el formulario de compromisos formativos, donde se especifican tanto el costo de la capacitación como la duración del compromiso temporal. (3) Etapa de evaluación: En este paso se evalúan los efectos de las actividades de formación realizadas, lo que proporciona información relevante cuyo fin mejorar las decisiones y la mejora constante en la administración de la capacitación (Gobierno del Perú, 2023).

En cuanto a la finalidad de la GDC es mejorar la actuación de los empleados públicos mediante la reducción de disparidades y la ampliación de habilidades y saberes. Esto les habilita a potenciar sus aptitudes y alcanzar los fines de la organización. A su vez, se convierte en un recurso clave para potenciar el sistema de empleados públicos, su propósito es optimizar la eficiencia administrativa estatal, lo que incide directamente en la excelencia de los servicios ofrecidos a la población (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2023).

De acuerdo con Alehegn (2020) la gestión de la capacitación se divide en cuatro dimensiones. La dimensión instrucción de trabajo: son utilizadas por las organizaciones para estandarizar procesos, asegurar la consistencia en la ejecución de tareas y garantizar la seguridad de los empleados. La dimensión rotación de puestos: es una práctica en la que los empleados son asignados a diferentes roles o funciones dentro de una organización en una etapa de tiempo establecido. La dimensión aprendizaje y entrenamiento: se refieren a los métodos donde las personas consiguen nuevos conocimientos, habilidades y competencias, o mejoran las existentes, para desempeñar sus roles laborales de manera efectiva. La dimensión tutoría: es un proceso en el cual un individuo más experimentado y conocedor, llamado tutor o mentor, brinda orientación, apoyo y asesoramiento a un

aprendiz, tiene como objetivo principal ayudar al aprendiz a desarrollar sus habilidades, conocimientos y competencias.

Respecto a las teorías relacionadas sobre la variable gobierno digital, la Transformación Digital en las Organizaciones es un procedimiento que ha logrado integrar tecnologías digitales en todos los aspectos de sobre cualquier organización, modificando de manera significativa la manera en que opera y proporciona beneficios a sus clientes o usuarios, lo cual implica no solamente la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas, sino también la transformación de la mentalidad y la cultura de la organización para adoptar la digitalización en todas sus dimensiones (Páez et al., 2021).

A su vez, la Economía Digital es la teoría que estudia cómo las tecnologías digitales y la creación de valor a través de la información están transformando fundamentalmente la economía global y cómo las tecnologías digitales están impactando el consumo, la distribución, la producción y la estructura de los mercados e industrias (Monter, 2022).

Asimismo, la Innovación Gubernamental es una teoría que explora las tecnologías digitales que pueden fomentar la innovación de un Estado, tanto en la implementación de servicios como en la mejora de los métodos internos en la gestión de políticas públicas, asentando en la imagen que cada gobierno debe adoptar un enfoque proactivo y creativo para abordar los desafíos y las necesidades cambiantes de la sociedad (Avilés y Zeind, 2021).

Teniendo en cuenta a los enfoques conceptuales que definen al gobierno, se hace referencia a la entidad o conjunto de instituciones, organismos y autoridades encargadas de la gestión y dirección de un país, región o entidad política. Estas entidades tienen la responsabilidad de formular leyes, políticas, regulaciones y normativas que guían el funcionamiento de la sociedad (Damasceno y Andersson, 2019). Por otro lado, el término gobierno implica la dirección, gestión y control de asuntos tanto públicos como privados en una jurisdicción, englobando la habilidad de elegir las mejores opciones, la ejecución de políticas y la administración de recursos con el fin de lograr metas específicas (Liva et al., 2020). Desde otro punto de vista, el gobierno implica la autoridad y el poder ejercido sobre una comunidad o un territorio, esta autoridad puede ser ejercida por un gobierno

central, un gobierno local, una monarquía, una democracia u otras formas de organización política (Morales et al., 2023)

Respecto a los enfoques conceptuales que definen a la variable gobierno digital, se conceptualiza como la manera de implementar servicios en línea para mejorar la eficacia por medio de procesos automatizados y la conveniencia de los servicios gubernamentales, lo que incluye la digitalización de trámites y el acceso a información pública en línea (Naser, 2021). Por otro lado, el término gobierno digital implica la modernización digital de las operaciones y procedimientos gubernamentales, implicando la incorporación de tecnologías digitales y la reorganización de los trabajadores públicos con la meta de mejorar eficientemente la accesibilidad y enfoque centrado en el ciudadano (Panagiotopoulos et al., 2019). Se trata del empleo de herramientas digitales, tales como sitios web, plataformas en redes sociales y aplicaciones móviles, con el propósito de involucrar a los ciudadanos en procesos para elegir las mejores opciones gubernamentales, facilitar el ingreso a datos e información gubernamental y fomentar la colaboración entre la sociedad y el gobierno (Song, 2023). El gobierno digital es el empleo de herramientas y tecnologías digitales que se aplican en las estrategias que buscan modernizar los sistemas públicos para conseguir mayor valor público, puesto que el papel que desempeñan las tecnologías digitales en asuntos gubernamentales ha evolucionado a medida que los avances tecnológicos y las demandas sociales avanzan, empujando a los gobiernos a pasar de un esquema centrado en el ciudadano a un esquema impulsado por el ciudadano (Marcovecchio et al., 2019).

Por otra parte, se le conoce gobierno digital (GD) a la aplicación planificada de herramientas y tecnologías digitales e información y datos en la esfera de la gestión pública con el fin de generar beneficios para la sociedad en general. Involucra los principios, políticas, regulaciones, métodos, técnicas y herramientas empleados en la dirección, gestión y aplicación para la digitalización de procesos, datos, información y servicios que sean valiosos para los ciudadanos (Mendoza y Delgado, 2022). En ese contexto, es esencial avanzar en el desarrollo y consolidación del gobierno digital, lo cual implica la ejecución de políticas, estrategias y programas que se enfoquen en la inclusión digital, disminuyan la brecha tecnológica y eliminen obstáculos que limiten el acceso a los servicios electrónicos para optimizar la eficiencia y efectividad del gobierno en línea,

estableciendo una relación más cercana y transparente entre el gobierno y la población (Vértiz et al., 2023).

Existen características fundamentales para una comprensión más profunda del gobierno digital como la automatización de procesos que posibilita la ejecución automática de diversas tareas, disminuyendo la carga de trabajo manual y burocrático, gestión digital documentos y contenidos contribuye a la reducción del volumen de documentación en entidades públicas y asegura la protección de los datos, la comunicación omnicanal, que fusiona varios canales de interacción, busca optimizar y acelerar la experiencia de los usuarios (Hasanah et al., 2023). Otra característica, es que el GD, sirve de estrategia para la transparencia informativa, desempeña un papel crucial al facilitar el poder acceder a la información pública de forma sencilla, rápida y eficiente para los ciudadanos. A través de plataformas digitales, portales gubernamentales y servicios en línea, se agiliza la divulgación de datos y documentos oficiales, promoviendo así el esclarecimiento de cuentas y que los ciudadanos se involucren más con su comunidad. Esta transición hacia lo digital no solo optimiza la gestión gubernamental, sino que también fortalece la transparencia al proporcionar un canal abierto y directo para que los ciudadanos supervisen las acciones del gobierno, fomentando la confianza en las organizaciones y asistiendo a la construcción de una sociedad informada y participativa (Nauca y Pérez, 2023).

El Perú ha experimentado cambios normativos para impulsar el gobierno electrónico, destacando la elaboración de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Electrónica, el Sistema Nacional de Información, y la Oficina de Gobierno Electrónico. A pesar de estos esfuerzos, el gobierno electrónico no lograba transformar las estructuras administrativas. Esto condujo a la transición hacia el gobierno digital, integrando tecnologías digitales para modernizar la administración pública. La agenda busca impulsar los servicios digitales, mejorar la conexión en lugares rurales o desfavorecidas, desarrollar un plan digital en el servicio de justicia, y promover la transformación y evolución digital en entidades públicas mediante políticas y estrategias nacionales (Laurente, 2021).

Anudado a ello, existe en nuestro país el Plan de Gobierno Digital 2023-2025, se configura como la principal herramienta de gestión con la finalidad de definir la estrategia de la entidad para alcanzar sus metas en el ámbito del gobierno

digital. Estas metas se basan en las necesidades de las personas, el constante requerimiento de información de la entidad, y los cambios en el entorno; además de centrarse en la manera de que servicios, procesos y datos de la entidad se digitalicen, empleando intensivamente tecnologías digitales y enfoques innovadores basados en datos (Gobierno del Perú, 2022).

De igual forma, el Decreto Legislativo N.º 1412 aprobó la Ley de Gobierno Digital bajo el Decreto Legislativo, el cual indica que su finalidad es definir un marco normativo que rijan la gobernanza de manera digital, abarcando aspectos como la gestión de la identidad digital, las prestaciones, la seguridad y el manejo de información. Además, esta Ley establece las regulaciones legales que se aplican al uso generalizado de tecnologías digitales en la modernización de procesos y la provisión de servicios digitales (Sistema Peruano de Información Jurídica, 2018). En esa misma línea, es esencial que los ciudadanos se familiaricen con los instrumentos de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ya que les permitirá darse cuenta de la utilidad y el requerimiento de utilizar las TIC para acceder y manejar prestaciones desde sus casas, centro laboral u otra ubicación. En consecuencia, el GD necesitará acercar la gestión pública a las personas, reconociendo que en el ámbito local es el actor principal para trascender en los aspectos económicos, gubernamentales, sociales y sociales que urgen cambiar en nuestro país (Salirrosas et al., 2022).

Cabe indicar que, no se debe confundir al gobierno digital con el gobierno electrónico, ya que el gobierno electrónico se enfoca en automatizar los procedimientos gubernamentales y las prestaciones en línea, mientras que el gobierno digital implica una transformación más amplia que utiliza la tecnología a fin de optimizar el manejo en las decisiones, la actividad ciudadana y el nivel de vida que necesiten. Ambos conceptos están relacionados y a menudo se superponen, pero tienen alcances ligeramente diferentes (Flores, 2021).

Por ello, el gobierno digital beneficia el uso eficiente de datos porque recopilan datos de los ciudadanos, lo que optimiza la eficiencia de los servicios, ya que los usuarios solo necesitan proporcionar información en una ocasión, simplificando así los trámites (Clarke, 2020). Además, las instituciones gubernamentales tienen la capacidad de integrar información proveniente de diferentes áreas con el objetivo de potenciar la administración y hallar soluciones

eficientes a nivel local, estatal y nacional. Además, en el contexto de la gestión pública digital, este enfoque promueve una mayor transparencia al generar informes detallados sobre solicitudes y transacciones, contribuyendo así a fomentar la confianza en la información (Mergel et al., 2019).

Los gobiernos ostentan una posición estratégica para fusionar datos gubernamentales, privados y ciudadanos, generando así la posibilidad de ofrecer innovadores servicios públicos digitalmente habilitados. Sin embargo, el avance hacia la materialización de estos beneficios ha experimentado obstáculos, ya que numerosos líderes carecen de las aptitudes indispensables para dirigir la implementación y promoción de sistemas organizativos integrados (Pittaway y Reza, 2020).

Tal como indica Naser (2021) el gobierno digital contempla cinco dimensiones. La dimensión digital por diseño: implica que un gobierno se beneficia de las tecnologías digital para reestructurar y rediseñar sus procedimientos de servicio público, agilizar los trámites y crear nuevos canales participación. La dimensión impulsada por datos: es la valoración de información estratégica y establece mecanismos de acceso, intercambio y reutilización a fin de elegir las mejores decisiones. La dimensión actúa como plataforma: es la utilización de diversas plataformas, normas y herramientas que favorece en apoyar a los equipos en enfocarse en los requerimientos de los ciudadanos a fin de usar la prestación de los servicios del Estado. La dimensión abierta por defecto: se entiende como la información gubernamental que están a disposición del público y los procedimientos de elaboración de políticas, en los lineamientos de legislación e interés nacional. La dimensión dirigida por el usuario: se trata de otorgar prioridad a las necesidades y deseos de las personas al diseñar procesos y servicios, e implementar métodos inclusivos.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Se optó por realizar una investigación de tipo aplicada, ya que este estudio se centra en abordar problemas relacionadas a las variables gestión de la capacitación y el gobierno digital con el propósito de generar un conocimiento práctico y aplicable que ayude al personal del juzgado. La investigación aplicada busca proporcionar soluciones concretas o recomendaciones para abordar problemas o necesidades prácticas en diversas áreas, como la medicina, la educación, la psicología, la administración (Cohen y Gómez, 2019).

##### **Diseño de investigación**

El enfoque de esta investigación es de naturaleza cuantitativa, porque la recolección de información se hará mediante datos, los cuáles serán analizados por métodos estadísticos para respaldar las hipótesis relacionadas a las variables de estudio. Este enfoque cuantitativo se fundamenta en la recopilación de datos numéricos que sean objetivos y fiables, lo que permite de realizar generalizaciones hacia una población más amplia (Fuentes et al., 2020).

La presente investigación opta por utilizar el diseño no experimental, ya que no se intervino en el desarrollo natural del campo de estudio. La investigación no experimental se caracteriza por observar y recopilar datos en situaciones naturales, sin manipulación de variables y con el objetivo de describir o explorar relaciones entre variables en un contexto real para comprender fenómenos tal como se presentan en la vida cotidiana (Latorre et al., 2021). Asimismo, el alcance temporal es transversal, puesto que la presente investigación aplicó los instrumentos en un solo periodo y una sola vez a la muestra de estudio (Latorre et al., 2021).

De igual modo, fue correlacional en cuanto al nivel del estudio debido a que se buscó establecer si la gestión de capacitación se asocia con el gobierno digital. Se recurre a una investigación correlacional con el propósito de analizar la relación entre dos o más variables, con el objetivo de determinar si existe una correlación estadística y, en qué medida, estas variables están relacionadas entre sí (Fuentes et al., 2020).

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Variable gestión de la capacitación

- **Definición conceptual:** Se conceptualiza como un proceso que implica planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la formación y el desarrollo de los empleados en una organización que, tiene de objetivo asegurar que los empleados adquieran los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Alehegn, 2020).
- **Definición operacional:** Medir el nivel de conocimiento de la variable 1 gestión de la capacitación en el personal jurisdiccional por medio de un cuestionario en el que se toma en cuentas las siguientes dimensiones: instrucción de trabajo, rotación de puestos, aprendizaje y entrenamiento, y tutoría.
- **Indicadores:** La dimensión instrucción de trabajo tiene dos indicadores: instrucción en el puesto y cursos de capacitación. La dimensión rotación de puestos tiene dos indicadores: frecuencia de rotación y variedad de puestos. La dimensión aprendizaje y entrenamiento tiene dos indicadores: seguimiento y evaluación y retroalimentación del instructor. La dimensión tutoría tiene dos indicadores: disponibilidad y accesibilidad del tutor y nivel y experiencia del tutor.
- **Escala de medición:** Ordinal

### 3.2.2. Variable gobierno digital

- **Definición conceptual:** Se conceptualiza como la manera de implementar servicios en línea para mejorar la eficiencia a través de la automatización de procesos y la conveniencia de los servicios gubernamentales, lo que incluye la digitalización de trámites y el acceso a información pública en línea (Naser, 2021).
- **Definición operacional:** Medir el nivel de conocimiento de la variable 2 gobierno digital en el personal jurisdiccional por medio de un cuestionario en el que se toma en cuentas las siguientes dimensiones: digital por diseño, impulsado por los datos, actúa como plataforma, abierto por defecto, y dirigido por el usuario.

- **Indicadores:** La dimensión digital por diseño tiene como indicadores: tecnologías digitales y simplificar procedimientos. La dimensión impulsada por los datos tiene como indicadores: atractivo estratégico y mecanismos de gobernanza. La dimensión actúa como plataforma tiene como indicadores: gama de herramientas y normas y servicios. La dimensión abierta por defecto tiene como indicadores: datos del gobierno y formulación de políticas. La dimensión dirigida por el usuario tiene como indicadores: configuración de procesos y adopción de mecanismos.
- **Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

El presente estudio la población se compone de 67 trabajadores que integran al personal jurisdiccional. Se considera al término población como todas aquellas cosas, ideas o personas en conjunto que comparten ciertas características en común y que resultan de interés al investigador (Solíz, 2019).

- **Criterios de inclusión:** se tomó en consideración a los trabajadores del juzgado que se desempeñan como personal jurisdiccional. Se considera a trabajadores que se encuentren nombrados, 728 plazo fijo e indeterminado, y en la modalidad Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- **Criterio de exclusión:** no consideró a los trabajadores del juzgado que desempeñan labores administrativas ni de juzgado. No se considera a trabajadores que no estén adjuntos bajo alguna contratación laboral que no sea CAS, y 728 plazo fijo e indeterminado o nombrado.

#### Muestra

Debido a que la cantidad de la población es número manejable para poder estudiar a todo el personal jurisdiccional en su conjunto, se consideró usar a la población completa. Usar una muestra dependerá del tamaño que tenga de acuerdo a diversos factores, como la variabilidad de los datos, el nivel de fiabilidad deseada y el índice de error aceptable (Ruiz et al., 2020).

#### Muestreo

Al no trabajar con una muestra, por ende, no fue necesario aplicar algún tipo de muestreo para la presente investigación. El muestreo es una técnica comúnmente

utilizada en diversas áreas, como la estadística, la investigación de mercado, la investigación científica y otros campos (Ruiz et al., 2020).

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

Dado que la investigación sigue un enfoque cuantitativo, la herramienta seleccionada es la encuesta. Este método se emplea comúnmente para obtener datos específicos de individuos relevantes para la investigación. Conforme al propósito, se diseñó y distribuyó un cuestionario con preguntas específicas, invitando a los encuestados a completar el formulario de acuerdo con los criterios predefinidos (Hernández y Coello, 2020).

De esta manera, la herramienta para extraer los datos de los colaboradores del presente estudio es un cuestionario de 20 ítems por cada variable de estudio con opciones de respuestas politómicas: totalmente de acuerdo (5); de acuerdo (4); ni de acuerdo ni desacuerdo (3); en desacuerdo (2); totalmente en desacuerdo (1). Se entiende que un cuestionario actúa como una herramienta para recoger datos mediante valores numéricos, permitiendo a los investigadores interpretar la dinámica de la actividad y extraer información esencial para descubrir eventos de investigación significativos (Hernández y Coello, 2020).

Asimismo, los cuestionarios fueron debidamente validados mediante la Evaluación por Juicio de Expertos que aceptaron calificar si los cuestionarios preparados presentan claridad, coherencia y relevancia con los indicadores establecidos. Para ello, se tuvo la participación de tres jueces: Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel; Mg. Carlos José Concha Bendezu; y Mg. Vidina Mercedes Rivera García; puesto que todos los jueces establecieron que los instrumentos se encuentran aptos para ser aplicados.

La validación por un jurado de expertos se realiza para asegurarse de que los instrumentos sean válidos, confiables y apropiados para medir las variables de interés en la investigación, donde los expertos en el jurado desempeñan un papel crítico al proporcionar su perspectiva y experiencia, lo que ayuda a mejorar la calidad de los instrumentos y garantiza que sean adecuados para medir lo que se pretende medir (Sánchez, 2022).

De igual forma, los cuestionarios fueron puestos a prueba mediante el análisis de confiabilidad. Para ello, se realizó una prueba piloto que contó con la participación de 12 colaboradores del personal jurisdiccional, donde se usó el

programa IBM SPSS Statistic y se ejecutó el análisis de confiabilidad, obteniendo como resultado para el cuestionario de la variable Gestión de la Capacitación un Alfa de Cronbach igual a 0,978; mientras que para el cuestionario de la variable Gobierno Digital se obtuvo un Alfa de Cronbach igual a 0,953; por lo tanto, ambos cuestionarios según los resultados se clasifican como excelentes para su aplicación al total de la muestra de estudio.

El análisis de confiabilidad en SPSS se utiliza principalmente para calcular coeficientes de confiabilidad, como el coeficiente alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en un instrumento. El coeficiente alfa de Cronbach es una medida ampliamente utilizada para evaluar la fiabilidad de un instrumento de medición (Patlán, 2021).

### **3.5. Procedimientos**

Para dar comienzo con el procedimiento del presente estudio, se remitió la carta de solicitud representada por el comité pertinente de la Universidad hacia la Institución del Juzgado con el fin de solicitar la autorización para realizar el estudio académico. Luego de ello, se esperó la resolución administrativa de la institución, con el fin de que el estudio pueda aplicarse en los juzgados; no obstante, se está aplicando el silencio administrativo positivo, debido a no obtener respuesta alguna, pese a ser presentado la solicitud en la mesa de partes electrónica el 20 de octubre de 2023, en ese sentido, se prosiguió a contactarse con el personal del juzgado, informándole de la investigación y el Consentimiento Informado.

Una vez el personal habiendo aceptado los términos y condiciones, se les envió brindo de forma física los cuestionarios preparados. Se les dio un tiempo prudente para que puedan responderlos, y estos mismos fueron de vueltos ya rellenos en totalidad el mismo que se les entregó. Posteriormente, los datos recopilados de los cuestionarios se digitalizaron y se organizaron de manera sistemática utilizando el programa Excel. Posteriormente, se organizaron los datos para obtener el nivel y rango del baremo que se trabajaron mediante una herramienta que se especializa en resolver y efectuar trabajos estadísticos.

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

Para el análisis de datos se utilizó la herramienta estadística IBM SPSS versión 27, donde los datos organizados que estaban Excel fueron exportados al programa SPSS. Ya en el programa estadístico, se trabajó con los datos mediante el análisis

de agrupación visual para trabajarlos según los niveles y rangos establecidos. Posteriormente, las evaluaciones estadísticas se llevaron a cabo en dos etapas: primero, se realizó un análisis descriptivo para determinar las frecuencias y las relaciones proporcionales entre las variables y sus dimensiones correspondientes.

Luego, se procedió a realizar el análisis inferencial, donde se determinó que los datos pertenecen a las pruebas no paramétricas al no tener una distribución normal, consecuentemente, se utilizó el coeficiente de Tau<sub>b</sub> de Kendall para el análisis correlacional a fin de contrastar las hipótesis establecidas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio se rigió en base a la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º 062-2023-VI-UCV, donde se tomó en cuenta los principios éticos de acuerdo al Consentimiento Informado. Participación voluntaria: todos los participantes de la investigación toman la decisión libremente de ser o no ser parte del estudio. Confidencialidad: se mantuvo en el anonimato a todos los participantes del estudio.

Se subrayó la naturaleza colaborativa de la investigación científica, destacando la necesidad de trabajar en conjunto, aprovechar descubrimientos previos y asumir la responsabilidad compartida en la comunidad científica. Este enfoque resuena con los fundamentos éticos que guían la investigación, fomentando una sinergia entre investigadores y un compromiso ético hacia el avance del conocimiento científico.

Asimismo, la autenticidad del trabajo se aseguró mediante una declaración jurada, y se citaron adecuadamente las fuentes teóricas, siguiendo los estándares recomendados por la universidad. Reconoció que la investigación científica implica colaboración entre investigadores, la utilización de hallazgos previos y la responsabilidad hacia la comunidad científica, todo ello en concordancia con los principios éticos de la investigación. Además, se cumplió con los criterios de detección de plagio establecidos por Turnitin, y se mantuvo la integridad del trabajo y las doctrinas de otros autores de según lo establecen las Normas APA Séptima Edición.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de la gestión de la capacitación*

Variable	Nivel	f	%
Gestión de la capacitación	Malo	30	44,8
	Regular	30	44,8
	Bueno	7	10,4
Total		67	100,0

En la Tabla 1; el personal del jurisdiccional evidenció que el 44,8% percibe la gestión de la capacitación en un nivel malo, otro 44,8% como regular y solo un 10,4% como bueno.

**Tabla 2***Nivel de la gestión de la capacitación según sus dimensiones*

Dimensión	Nivel	f	%
Instrucción de Trabajo	Malo	38	56,7
	Regular	18	26,9
	Bueno	11	16,4
Rotación de Puestos	Malo	28	41,8
	Regular	17	25,4
	Bueno	22	32,8
Aprendizaje y entrenamiento	Malo	32	47,8
	Regular	16	23,9
	Bueno	19	28,4
Tutoría	Malo	32	47,8
	Regular	26	38,8
	Bueno	9	13,4

En la Tabla 2; el personal del jurisdiccional evidenció que en la instrucción de trabajo el 56,7% respondió como malo, el 26,9% como regular y solo un 16,4% como malo. en la rotación de puestos, el 41,8% respondió como malo, el 32,8% como bueno y solo un 25,4% como regular. En el aprendizaje y entrenamiento el 47,8% lo perciben en un nivel malo, el 28,4% como bueno y el 23,9% como regular. en la tutoría el 47,8% lo percibe como malo, un 38,8% como malo y un 13,4% como bueno.



**Tabla 3***Nivel del gobierno digital*

Variable	Nivel	f	%
Gobierno digital	Bajo	11	16,4
	Medio	43	64,2
	Alto	13	19,4
Total		67	100,0

Como se observa en la Tabla 3; el personal del jurisdiccional evidenció que el 64,2% percibe al gobierno digital en un nivel medio, el 19,4% como alto y solo un 16,4% como bajo.

**Tabla 4***Nivel del gobierno digital según sus dimensiones*

Dimensión	Nivel	f	%
Digital por diseño	Bajo	13	19,4
	Medio	34	50,7
	Alto	20	29,9
Impulsado por los datos	Bajo	37	55,2
	Medio	14	20,9
	Alto	16	23,9
Actúa como plataforma	Bajo	12	17,9
	Medio	35	52,2
	Alto	20	29,9
Abierto por defecto	Bajo	23	34,3
	Medio	29	43,3
	Alto	15	22,4
Dirigido por el usuario	Bajo	10	14,9
	Medio	40	59,7
	Alto	17	25,4

Como se observa en la Tabla 4; el personal del jurisdiccional evidenció en digital por diseño un 50,7% lo percibe en un nivel medio, un 29,9% como alto y un 19,4% como bajo. De igual forma, en impulsado por los datos, el 55,2% lo perciben en nivel bajo, un 23,9% como alto y solo un 20,9% como bueno. En actúa como plataforma, el 52,2% lo percibe en un nivel medio, un 29,9% como alto y un 17,9% como bajo. en abierto por defecto, un 43,3% lo percibe en un nivel medio, un 34,3% como bajo y un 22,4% como alto. En dirigido por el usuario, el 59,7% lo percibe en un nivel medio, un 25,4% como alto y un 14,9% como bajo.

## Resultados inferenciales

Para poder comprobar las hipótesis, se tomó en consideración el uso de las pruebas no paramétricas, debido a que las variables son categóricas, se prosiguió a usar la prueba Tau b de Kendall.

Los supuestos estadísticos aplicados fueron:

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (5%)

Margen de error: 0,05 (5%)

## Contrastación de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: la gestión de la capacitación no se relaciona con el gobierno digital.

H<sub>a</sub>: la gestión de la capacitación se relaciona con el gobierno digital.

**Tabla 5**

*Correlación entre gestión de la capacitación y el gobierno digital*

		Gobierno digital
Tau_b de Kendall	Gestión de la capacitación	Coeficiente de correlación 0,552*
		Sig. (bilateral) 0,000
		N 67

Conforme a la Tabla 5; los hallazgos muestran un p-valor = 0,000; de ahí que, se debe rechazar la hipótesis nula, ya que es menor a 0,05. Se comprueba que la gestión de la capacitación se relaciona significativamente con el gobierno digital. además, la correlación es positiva media, ya que se obtuvo un valor de 0,552.

### Contrastación de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: la instrucción de trabajo no se relaciona con el gobierno digital.

H<sub>a</sub>: a Instrucción de trabajo se relaciona con el gobierno digital.

**Tabla 6**

*Correlación entre instrucción de trabajo y el gobierno digital*

		Gobierno digital
Tau_b de Kendall	Instrucción de Trabajo	Coeficiente de correlación ,541**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 67

Conforme a la Tabla 6; los hallazgos muestran un p-valor = 0,000; de ahí que, se debe rechazar la hipótesis nula, ya que es menor a 0,05. Se comprueba que la instrucción de trabajo se relaciona significativamente con el gobierno digital. Además, la correlación es positiva media, ya que se obtuvo un valor de 0,541.

## Contrastación de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: la rotación de puestos no se relaciona con el gobierno digital.

H<sub>a</sub>: la rotación de puestos se relaciona con el gobierno digital.

**Tabla 7**

*Correlación entre rotación de puestos y el gobierno digital*

		Gobierno digital	
Tau_b de Kendall	Rotación de puestos	Coeficiente de correlación	,378**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

Conforme a la Tabla 7; los hallazgos muestran un p-valor = 0,000; de ahí que, se debe rechazar la hipótesis nula, ya que es menor a 0,05. Se comprueba que la rotación de puestos se relaciona significativamente con el gobierno digital. Además, la correlación es positiva baja, ya que se obtuvo un valor de 0,378.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: el aprendizaje y entrenamiento no se relaciona con el gobierno digital.

H<sub>a</sub>: el aprendizaje y entrenamiento se relacionan con el gobierno digital.

**Tabla 8**

*Correlación entre aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital*

		Gobierno digital
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	,415**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	67

Conforme a la Tabla 8; los hallazgos muestran un p-valor = 0,000; de ahí que, se debe rechazar la hipótesis nula, ya que es menor a 0,05. Se comprueba que el aprendizaje y entrenamiento se relacionan significativamente con el gobierno digital. Además, la correlación es positiva media, ya que se obtuvo un valor de 0,415.

#### Contrastación de la hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: la tutoría no se relaciona con el gobierno digital.

H<sub>a</sub>: la tutoría se relaciona con el gobierno digital.

**Tabla 9**

*Correlación entre tutoría y el gobierno digital*

		Gobierno digital	
Tau_b de Kendall	Tutoría	Coeficiente de correlación	,470**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

Conforme a la Tabla 9; los hallazgos muestran un p-valor = 0,000; de ahí que, se debe rechazar la hipótesis nula, ya que es menor a 0,05. Se comprueba que el aprendizaje y entrenamiento se relacionan significativamente con el gobierno digital. Además, la correlación es positiva media, ya que se obtuvo un valor de 0,470.

## V. DISCUSIÓN

En la prueba de hipótesis general se determinó una relación directa entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital en personal jurisdiccional de los juzgados, donde el grado de correlación fue positivo moderado. Además, se estableció que la mayoría del personal jurisdiccional percibe a la gestión de la capacitación en un nivel regular y malo en igual medida. Por otra parte, la mayor parte del personal jurisdiccional considera que el gobierno digital se encuentra en un nivel regular.

Comparando estos resultados con los hallazgos de Rodríguez (2022) quien determinó una asociación importante entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral de auditores gubernamentales, se entiende que ambas investigaciones respaldan la idea de que una gestión de capacitación efectiva se vincula positivamente con otros aspectos críticos del desempeño laboral, ya sea en el ámbito jurisdiccional o en el de la auditoría gubernamental. La investigación de Rodríguez (2022) respalda la importancia de la gestión de la capacitación, pero es necesario tener en cuenta las diferencias contextuales entre los auditores gubernamentales y el personal jurisdiccional de un juzgado. Estas diferencias pueden influir en la magnitud y naturaleza específica de la relación identificada, puesto que, las competencias requeridas para el gobierno digital en un juzgado pueden diferir de las necesarias para el desempeño de auditores gubernamentales.

De igual manera, comparando con los resultados con los de Salazar (2022) al demostrar una relación significativa entre el gobierno digital y la participación ciudadana en funcionarios públicos municipales, se observa un patrón similar en la correlación positiva. La relación se estableció con el personal jurisdiccional de un juzgado, mientras que Salazar (2022) se centró en funcionarios públicos municipales. Esta convergencia en los hallazgos sugiere que la relación entre gobierno digital y participación ciudadana puede ser una dinámica más generalizable en el ámbito del servicio público, lo cual destaca la oportunidad para implementar estrategias de mejora, ya que, a pesar de la conexión positiva, existe margen para optimizar la gestión de la capacitación y el despliegue del gobierno digital.

Al igual que la definición conceptual de Alehegn (2020) sobre la gestión de la capacitación, este enfoque no solo enriquece nuestra comprensión de los resultados presentados, sino que también destaca áreas potenciales para la



intervención y mejora en entornos jurisdiccionales. La gestión efectiva de la capacitación podría ser clave para maximizar los beneficios de la rotación de puestos y la promoción del gobierno digital, brindando así una base más sólida para la implementación de prácticas eficaces en el juzgado y en entornos similares. También, la definición conceptual de Naser (2021) demuestra que el gobierno digital es un instrumento sustancial para automatizar procedimientos y contribuir a la transformación del Estado en la agilización de operaciones y trámites.

La coincidencia de los resultados que revelaron una relación significativa entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de un juzgado puede ser comprensible desde la perspectiva de la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura. Según esta teoría, los individuos aprenden observando a otros y tomando como modelo sus comportamientos, lo que implica que la capacitación efectiva puede actuar como un catalizador para la adopción de nuevas prácticas, especialmente en un entorno organizacional. En el contexto de la gestión de la capacitación y el gobierno digital, los empleados pueden aprender y adaptarse más eficientemente a las demandas de la transformación digital al ser expuestos a experiencias de capacitación efectivas.

En la prueba de hipótesis específica uno se determinó una relación directa entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en personal jurisdiccional de un juzgado, y el valor grado de correlación fue positivo moderado. Además, se estableció que más de la mitad del personal jurisdiccional percibe en un nivel malo a la Instrucción de Trabajo, la cuarta parte lo percibe en un nivel regular y el resto lo percibe en un nivel bueno.

Comparando estos hallazgos con los de Rueda (2022) quien también exploró la relación entre la gestión de la capacitación y la calidad total en el área administrativa de una organización empresarial, se observan similitudes en términos de correlación positiva, indicando que a medida que mejora la gestión de la capacitación, también lo hace la calidad total en el ámbito administrativo. Las similitudes en los resultados de ambos estudios sugieren que la relación positiva entre la capacitación y el desempeño organizativo se puede observar en contextos diversos, ya sea en instituciones jurisdiccionales o en entornos empresariales. Esto refuerza la idea de que la inversión en el desarrollo del personal, en términos de

instrucción y capacitación, puede tener efectos positivos tanto en la eficiencia operativa como en la calidad general de los servicios.

Comparando estos resultados con la investigación de Cosquillo (2022) examinó la relación entre el gobierno digital y la gestión municipal en una institución provincial, se observa una convergencia en la importancia del gobierno digital en diferentes contextos administrativos. El uso de la prueba de Chi-Cuadrado en el estudio de Cosquillo también respalda la existencia de una relación significativa entre las variables. Por lo que, la implementación efectiva de la Rotación de puestos podría tener implicaciones positivas para el fortalecimiento del gobierno digital en entornos jurisdiccionales. Esto podría ser de interés para los responsables de la toma de decisiones y los gestores de recursos humanos en el juzgado, ya que ofrece una perspectiva sobre cómo las prácticas de gestión del personal pueden vincularse con la transformación digital.

Los resultados de la presente investigación revelaron una relación significativa entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de un juzgado, encuentran una sólida fundamentación en la Teoría del Aprendizaje Constructivista de Jean Piaget. Según esta teoría, el aprendizaje es un proceso activo en el cual los individuos construyen su conocimiento a través de la interacción con su entorno. En el contexto de nuestra investigación, la instrucción de trabajo actúa como un facilitador que no solo transmite información sobre las prácticas digitales, sino que también estimula la construcción activa de conocimiento por parte del personal. Al ofrecer orientación y estructura, la instrucción de trabajo se alinea con los principios constructivistas al proporcionar un entorno que fomenta la asimilación y la adaptación de conceptos relacionados con el gobierno digital.

En la prueba de hipótesis específica dos se determinó una relación directa entre la rotación de puestos y el gobierno digital en personal jurisdiccional de un juzgado, donde el grado de correlación fue positivo moderado. Además, se estableció que casi la mitad del personal jurisdiccional percibe en un nivel malo a la Rotación de Puestos, en menor cantidad otros perciben que está en un nivel bueno, y la menor parte que está en un nivel regular.

Los resultados anteriores coinciden con los de Valenzuela (2021) ya que estableció que el gobierno digital se relaciona directamente con la modernización

de la gestión en la división administrativa de informática en una unidad de la Policía Nacional del Perú, reflejando que el gobierno digital es una variable que puede asociarse no solo con aspectos que mejoran la capacitación, sino que abarca la modernización de la organización en otras entidades públicas. Por lo tanto, la adopción del gobierno digital a menudo está vinculada a una transformación organizativa más amplia. La Modernización de la Gestión implica la revisión y mejora de procesos organizativos, y el gobierno digital se convierte en un componente clave en esta modernización.

Asimismo, se coincide con los resultados de Hidalgo et al. (2020) ya que estableció una relación significativa entre la gestión de capacitación y la capacitación del talento humano en el área administrativa de empresas. Por lo tanto, la capacitación en el entorno administrativo puede estar orientada a desarrollar habilidades específicas necesarias para roles administrativos, como la gestión eficiente de recursos, la toma de decisiones, y la comunicación efectiva. En un entorno empresarial en constante cambio, la capacitación garantiza que el personal administrativo esté al tanto de las mejores prácticas y las últimas tendencias en la gestión.

La conceptualización de Panagiotopoulos et al. (2019) es semejante a lo establecido anteriormente, puesto que indicó que el gobierno digital involucra la actualización digital de las operaciones y procesos gubernamentales, incluyendo la integración de tecnologías digitales y la reestructuración de los servicios públicos, con la finalidad de mejorar su eficacia, accesibilidad y orientación hacia el ciudadano.

En la prueba de hipótesis específica tres se determinó una relación directa entre el aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital en personal jurisdiccional de un juzgado, donde el grado de correlación fue positivo moderado. Además, se estableció que casi la mitad del personal jurisdiccional percibe en un nivel malo el aprendizaje y entrenamiento, en menor cantidad otros perciben que está en un nivel bueno, y la menor parte que está en un nivel regular.

Los hallazgos anteriores guardan equivalencia con los resultados de Nnanna (2020) ya que estableció que la capacitación se relaciona directamente con el rendimiento laboral. Se sostiene que esta convergencia de resultados fortalece la idea de que la capacitación no es solo un proceso aislado, sino una inversión

estratégica que influye en diversos aspectos del desempeño laboral, ya sea en la mejora de habilidades específicas, como en nuestro caso el gobierno digital, o en el rendimiento laboral general. Estos resultados conjuntos respaldan la importancia de priorizar la capacitación en la gestión del talento, particularmente en entornos especializados como el jurisdiccional, donde la adaptación a las tecnologías digitales es esencial para la eficiencia y la calidad del servicio.

Los resultados de Toro et al. (2020) concuerdan con los de la presente investigación, ya que estableció que las estrategias de gobierno digital se relacionan con la utilización de datos abiertos para promover la transparencia en instituciones públicas. Esta relación puede interpretarse como una manifestación de cómo la capacitación continua y la adquisición de habilidades específicas impactan positivamente en la eficiencia y la adopción de prácticas digitales, por lo que refuerza esta conexión al demostrar que las estrategias de gobierno digital están intrínsecamente relacionadas con el uso efectivo de datos abiertos, revelando la importancia de una base sólida de conocimientos y habilidades para aprovechar plenamente las iniciativas de transparencia digital en el ámbito público.

En la prueba de hipótesis específica cuatro se determinó una relación directa entre la tutoría y el gobierno digital en personal jurisdiccional de un juzgado, donde el grado de correlación fue positivo moderado. Además, se estableció que casi la mitad del personal jurisdiccional percibe en un nivel malo a la tutoría, en menor cantidad otros perciben que está en un nivel regular, y la menor parte que está en un nivel bueno.

Los resultados expuestos concuerdan con Inzunza y López (2019) ya que ellos establecieron una relación significativa entre el gobierno electrónico y la facilidad de acceso a la plataforma digital de las instituciones públicas. Se entiende que la tutoría en la capacitación se revela como un elemento catalizador para la adopción efectiva de tecnologías digitales en el ámbito jurisdiccional. Cuando el personal cuenta con orientación y apoyo en el uso de herramientas digitales, se incrementa la probabilidad de que se involucren de manera efectiva en el gobierno digital. Por lo tanto, se refuerza esta conexión al destacar la importancia de la accesibilidad en la adopción de plataformas digitales, sugiriendo que la tutoría no solo puede influir en el conocimiento, sino también en la facilidad con la que el personal puede utilizar estas herramientas.

Asimismo, los resultados Rodríguez (2022) guardan semejanzas, puesto que estableció que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en los auditores gubernamentales. Se resalta la importancia estratégica de la capacitación en el contexto gubernamental, donde la adquisición de habilidades específicas, ya sea en el ámbito general de la capacitación o focalizada en la tutoría, emerge como un factor determinante en el éxito y la eficiencia laboral. La tutoría, al ofrecer una forma más personalizada y guiada de capacitación, puede ser percibida como un catalizador clave para impulsar la adopción del gobierno digital entre el personal jurisdiccional. La convergencia de estas conclusiones subraya la necesidad de estrategias integrales de capacitación en el ámbito gubernamental, destacando la tutoría como un componente esencial para optimizar el rendimiento.

Las fortalezas de la metodología en la presente investigación fueron que analizar los datos mediante un enfoque cuantitativo permitieron saber de forma objetiva entender cómo las variables pueden estar relacionadas en un momento específico. Además, hubo una eficiencia en la recolección de datos en términos de tiempo y recursos, ya que la información se recopiló en un solo periodo de tiempo. En cuanto a las debilidades de la metodología, se puede observar una asociación entre variables, pero no se puede determinar si un cambio en una variable causa el cambio en la otra. La falta de seguimiento a lo largo del tiempo puede ser una limitación, ya que no permite capturar cambios o evoluciones en las variables a lo largo del tiempo.

En cuanto a la relevancia en contexto científico-social, dada la naturaleza de las variables (gestión de la capacitación y gobierno digital), la investigación puede ser altamente relevante en el ámbito de la gestión pública, donde la eficiencia en la capacitación y la implementación de tecnologías digitales son aspectos críticos en la actualidad. Al explorar la relación entre estas variables, la investigación puede contribuir al conocimiento académico sobre cómo la capacitación del personal puede afectar la implementación y eficacia del gobierno digital. Los hallazgos pueden ser útiles para informar políticas públicas relacionadas con la gestión de recursos humanos y la adopción efectiva de tecnologías digitales en el sector público.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se cumplió con el objetivo general, ya que se demostró que la gestión de la capacitación tiene una relación significativa con el gobierno digital debido a que el valor de p fue menor a 0,05 (p-valor = 0,000) y un coeficiente de Kendall igual 0,552; obteniendo una correlación positiva moderada. Por lo tanto, la gestión de la capacitación y el gobierno digital están interconectados a través de la eficiencia, transparencia de información y optimización de recursos.
2. Se cumplió con el primer objetivo específico, ya que se demostró que la instrucción de trabajo tiene una relación significativa con el gobierno digital debido a que el valor de p fue menor a 0,05 (p-valor = 0,000) y un coeficiente de Kendall igual 0,541; obteniendo una correlación positiva moderada. Por lo tanto, la instrucción de trabajo se vincula al gobierno digital al ofrecer eficiencia operativa, colaboración efectiva, seguridad de la información y la capacidad de adaptarse a un entorno gubernamental en constante evolución.
3. Se cumplió con el segundo objetivo específico, ya que se demostró que la rotación de puestos tiene una relación significativa con el gobierno digital debido a que el valor de p fue menor a 0,05 (p-valor = 0,000) y un coeficiente de Kendall igual 0,378; obteniendo una correlación positiva baja. Por lo tanto, la rotación de puestos permite que los empleados adquieran diversas habilidades y conocimientos, lo que facilita la rápida adopción de nuevas tecnologías y prácticas digitales en el gobierno.
4. Se cumplió con el tercer objetivo específico, ya que se demostró que el aprendizaje y entrenamiento tiene una relación significativa con el gobierno digital debido a que el valor de p fue menor a 0,05 (p-valor = 0,000) y un coeficiente de Kendall igual 0,415; obteniendo una correlación positiva moderada. Por lo tanto, el aprendizaje en automatización y procesos inteligentes es esencial para implementar soluciones de automatización eficaces.
5. Se cumplió con el cuarto objetivo específico, ya que se demostró que la tutoría tiene una relación significativa con el gobierno digital debido a que el valor de p fue menor a 0,05 (p-valor = 0,000) y un coeficiente de Kendall igual 0,470; obteniendo una correlación positiva moderada. Por lo tanto, la tutoría ayuda

que el personal puede capacitarse de forma personalizada para dar un mejor uso a las herramientas del gobierno digital.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Lima este, donde se encuentra el personal jurisdiccional de los Juzgados de San Juan de Lurigancho, implementar programas de formación específicos para el personal jurisdiccional, enfocados en la potencia de aptitudes y capacidades sobre gestión de la capacitación que se alineen con los principios y prácticas del gobierno digital. Además, implementar un mecanismo de seguimiento y valoración que posibilite la medición de los efectos en las prácticas capacitación en la eficacia y eficiencia del gobierno digital; tanto al personal que se encuentra trabajando, así como los trabajadores que ingresen por primera vez a la institución.
2. Se recomienda a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Lima este, donde se encuentra el personal jurisdiccional de los Juzgados de San Juan de Lurigancho, diseñar e implementar manuales de instrucciones de trabajo que incorporen directrices específicas para la integración efectiva de herramientas y plataformas de gobierno digital. Fomentar la participación activa del personal en la creación y revisión de estos manuales, garantizando así que estén alineados con las necesidades y realidades operativas del entorno jurisdiccional.
3. Se aconseja a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Lima este, donde se encuentra el personal jurisdiccional de los Juzgados de San Juan de Lurigancho, establecer un programa estructurado de rotación de puestos que permita al personal jurisdiccional adquirir experiencia en áreas relacionadas con el gobierno digital. Además, se deben facilitar oportunidades para que los empleados compartan conocimientos y mejores prácticas entre áreas, fomentando así la sinergia entre la rotación de puestos y las iniciativas de gobierno digital.
4. Se recomienda a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Lima este, donde se encuentra el personal jurisdiccional de los Juzgados de San Juan de Lurigancho, diseñar estrategias específicas para el aprendizaje y entrenamiento que consideren las habilidades digitales necesarias para el contexto jurisdiccional. Establecer un sistema de mentoría durante los



periodos de rotación puede potenciar el aprendizaje y la adaptación efectiva del personal a las herramientas y prácticas del gobierno digital.

5. Se sugiere a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de Lima este, donde se encuentra el personal jurisdiccional de los Juzgados de San Juan de Lurigancho, explorar modelos innovadores de tutoría que incorporen proyectos temporales centrados en el desarrollo y la ejecución de soluciones digitales. Esto no solo enriquecerá la experiencia del personal, sino que también contribuirá directamente al avance del gobierno digital en el ámbito jurisdiccional. Además, se deben establecer mecanismos ágiles para la evaluación de impacto de estas innovaciones en el rendimiento del personal.

## REFERENCIAS

- Alehegn, D. (2020). Gestión de la capacitación y el desarrollo. Editorial Ciencia Scripts.  
[https://drive.google.com/file/d/11\\_3IT77QejDHOvFm\\_9yEsy847zD5ddg9/view](https://drive.google.com/file/d/11_3IT77QejDHOvFm_9yEsy847zD5ddg9/view)
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R. y Espinoza, R. (2022). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2023). Desarrollo de Capacidades.  
<https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la%20capacitacion/>
- Avilés, C., y Zeind, M. (2021). La administración pública del futuro: retos y prospectiva. Editorial Universidad de Guadalajara.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_administraci%C3%B3n\\_p%C3%BAblica\\_del\\_futuro/zotdEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/La_administraci%C3%B3n_p%C3%BAblica_del_futuro/zotdEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). Talento Digital en el Perú 2022.  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Talento-digital-en-el-Peru-2022-que-demanda-el-mercado-laboral-resultados-de-una-muestra-de-empresas-lideres.pdf>
- Blanco, Y., Zuleta, M., y Vásquez, M. (2022). Modelos de gestión pública en educación: verticalidad versus horizontalidad. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1405-1422. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.8>
- Calicchio, S. (2023). Albert Bandura y el factor de autoeficacia: Un viaje a la psicología del potencial humano a través de la comprensión y el desarrollo de la autoeficacia y la autoestima.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Albert\\_Bandura\\_y\\_el\\_factor\\_de\\_utoefiac/5N7YEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Albert+Bandura+y+el+factor+de+autoeficacia:+Un+viaje+a+la+psicolog%C3%ADa+del+potencial+humano+a+trav%C3%A9s+de+la+comprensi%C3%B3n+y+el+desarrollo+de+la+autoeficacia+y+la+autoestima&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Albert_Bandura_y_el_factor_de_utoefiac/5N7YEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Albert+Bandura+y+el+factor+de+autoeficacia:+Un+viaje+a+la+psicolog%C3%ADa+del+potencial+humano+a+trav%C3%A9s+de+la+comprensi%C3%B3n+y+el+desarrollo+de+la+autoeficacia+y+la+autoestima&printsec=frontcover)
- Castillo, J., Esparza, D., Espinosa, B., Montañez, B., y Varas, P. (2023). Realidad virtual como herramienta de capacitación y gestión de riesgos en la cadena

- de suministro: una revisión sistemática. *Gestión De Operaciones Industriales*, 2(01), 27-45.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RINGIND/article/view/5409>
- Clarke, A. (2020). Digital government units: what are they, and what do they mean for digital era public management renewal? *International Public Management Journal*, 23, 358-379. <https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1686447>
- Cosquillo, S. (2022). Gobierno Digital y la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Tarma –Junín en el Periodo 2019 -2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 13-21.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.413](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.413)
- Damasceno, J. y Andersson, A. (2019). The public value of E-Government – A literature review. *Government Information Quarterly*, 36(2), 167-168.  
<https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.01.001>
- Domínguez, L. (2021). Las metodologías activas y el uso de las TICs: propuestas didácticas. Editorial DYKINSON, S.L.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Las\\_metodolog%C3%ADas\\_activas\\_y\\_el\\_uso\\_de\\_la/WoVjEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Las_metodolog%C3%ADas_activas_y_el_uso_de_la/WoVjEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Flores, Y. (2021). Gobierno electrónico y gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13807-13821.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1359](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1359)
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.  
[https://www.researchgate.net/publication/346362692\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_Conceptos\\_herramientas\\_y\\_ejercicios\\_practicos\\_en\\_las\\_ciencias\\_administrativas\\_y\\_contables](https://www.researchgate.net/publication/346362692_Metodologia_de_la_investigacion_Conceptos_herramientas_y_ejercicios_practicos_en_las_ciencias_administrativas_y_contables)
- Ginja, H. y Goncalvez, P. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation y Knowledge*, 5(2), 140-149.  
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Gobierno del Perú. (2022). Plan de Gobierno Digital 2023-2025.  
<https://www.gob.pe/institucion/regionpiura/campa%C3%B1as/14003-plan-de-gobierno-digital-2023-2025>

- Gobierno del Perú. (2023). Gestión de la Capacitación (GDC).  
<https://www.gob.pe/15062-gestion-de-la-capacitacion-gdc>
- Gobierno del Perú. (2023). Reporte de avances en gobierno y transformación digital.  
<https://indicadores.digital.gob.pe/#:~:text=El%20Estado%20Peruano%2C%20a%20trav%C3%A9s,de%20la%20plataforma%20Participa%20Per%C3%BA>
- Gulua, E. y Kharadze, N. (2023). Organizational Culture Management Challenges. *European Journal of Interdisciplinary Studies*,9(2) 88-106.  
<https://doi.org/10.2478/ejis-2023-0018>
- Hasanah, S., Pratama, I., Rahmat, A., y Kurniawan, C. (2023). Digital Government in Social Sciences Discipline: Mapping Pivotal Features and Proposed Theoretical Model. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 11(1), 195-220.  
<http://dx.doi.org/10.26811/peuradeun.v11i1.819>
- Hernández, R., y Coello, S. (2020). El proceso de investigación científica. Editorial Universitaria.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/El\\_proceso\\_de\\_investigaci%C3%B3n\\_cient%C3%ADfica/03n1DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/El_proceso_de_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica/03n1DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Herrera, L., Murgueitio, J., y Milena, S. (2022). Las TIC y la sociedad digital: Doce años después de la ley.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Las\\_TIC\\_y\\_la\\_sociedad\\_digital\\_Doce\\_a%C3%B1os/FLhrEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Las_TIC_y_la_sociedad_digital_Doce_a%C3%B1os/FLhrEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Hidalgo, M., Romero, M., y, Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 204-222.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>
- Hillmann, J., y Guenther, E. (2021). Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7–44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
- Honores, N., Cristhian, V., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal. Importancia y capacitación personal: aprendizaje

- colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 398-409. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Inzunza, P., y López, A. (2020). Gobierno electrónico, accesibilidad y uso de la plataforma ciudadano digital en Sinaloa. *Ava Cient.*, 5(2), 1-118. [https://www.researchgate.net/publication/344911429\\_Gobierno\\_electronico\\_accesabilidad\\_y\\_uso\\_de\\_la\\_plataforma\\_ciudadano\\_digital\\_en\\_Sinaloa](https://www.researchgate.net/publication/344911429_Gobierno_electronico_accesabilidad_y_uso_de_la_plataforma_ciudadano_digital_en_Sinaloa)
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., y Cionza, E. (2019). Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064yscript=sci\\_arttextytlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000100064yscript=sci_arttextytlng=en)
- Latorre, A., Rincón, D., y Arnal, J. (2021). Bases metodológicas de la investigación educativa. Ediciones Experiencia. [https://www.google.com.pe/books/edition/Bases\\_metodol%C3%B3gicas\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n/ZF4wEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Bases_metodol%C3%B3gicas_de_la_investigaci%C3%B3n/ZF4wEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Laurente, I. (2021). Normativa, agenda digital y política de transformación digital: hacia un gobierno digital peruano. *Revista Latinoamericana de Economía y Sociedad Digital*, 2(1), 1-25. <https://doi.org/10.53857/CNSW1721>
- Liva, G., Codagnone, C., Misuraca, G. y Gineikyte, V. (2020). Exploring digital government transformation: a literature review. *International Association for Computing Machinery*, 10(1), 502-509. <https://doi.org/10.1145/3428502.3428578>
- Marcovecchio, I., Thinyane, M., Estevez, E., y Janowski, T. (2019). *International Journal of Public Administration in the Digital Age*, 6(3), 1-22. <https://doi.org/10.4018/IJPADA.2019070101>
- Mendoza, L., y Delgado, J. (2022). Tecnologías de información del gobierno digital: acceso a internet y barrera digital caso Loreto- 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 281-297. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2586](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2586)
- Mendoza, V., y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

- Mergel, I., Edelman, N. y Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4).  
<https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- Monter, J. (2022). Macroeconomía digital y tradicional: teoría y análisis. Editorial Palibrio.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Macroeconom%C3%ADa\\_Digital\\_Y\\_Tradicional/aSd6EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=teoria+de+la+economia+digital&pg=PT20&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Macroeconom%C3%ADa_Digital_Y_Tradicional/aSd6EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=teoria+de+la+economia+digital&pg=PT20&printsec=frontcover)
- Morales, J., Coyla, M., Morillos, S., y Quispe, D. (2023). Gobierno abierto en municipalidades del Perú como alternativa para generar confianza en los ciudadanos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 459-476.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.2>
- Naser, A. (2021). Gobernanza digital e interoperabilidad gubernamental. Editorial CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6a12e389-3dcb-4cba-830a-99f038835423/content>
- Nauca, E., Pérez, C., Delgado, V., Samillán, A., y Román, E. (2023). Gobierno digital como estrategia para la transparencia informativa. *Religación Press*,  
<https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.48>
- Navarrete, M. (2018). La capacitación del personal y desempeño laboral [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28329>
- Nnanna, N. (2020). Effects of training on employee performance: a case study on airtel networks limited, Abuja [Tesis de maestría]. Baza University.  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6a12e389-3dcb-4cba-830a-99f038835423/content>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Revista ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.  
[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). Si América Latina quiere más y mejores empleos, ha de aumentar la productividad laboral.  
<https://news.un.org/es/story/2022/06/1510752>

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Juventudes vulnerables, competencias digitales y formación profesional en América Latina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_887172.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_887172.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública. [https://www.google.com.pe/books/edition/Estudios\\_de\\_la\\_OCDE\\_sobre\\_Gobernanza\\_P%C3%BA/WRtDDQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=gobierno+digital+peru&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Estudios_de_la_OCDE_sobre_Gobernanza_P%C3%BA/WRtDDQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=gobierno+digital+peru&printsec=frontcover)
- Patlán, J. (2021). Impacto psicosocial de las empresas. Editorial Dgapa. [https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto\\_psicosocial\\_de\\_las\\_empresas/k7nSEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=confiabilidad+alfa+de+cronbach&pg=PA99&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Impacto_psicosocial_de_las_empresas/k7nSEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=confiabilidad+alfa+de+cronbach&pg=PA99&printsec=frontcover)
- Páez, I., Sanabria, M., Gauthier, V., Rivera, L. (2021). Transformación digital en las organizaciones. Editorial Universidad del Rosario. [https://www.google.com.pe/books/edition/Transformaci%C3%B3n\\_digital\\_en\\_las\\_organizac/Lq5wEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=transformacion+digital&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Transformaci%C3%B3n_digital_en_las_organizac/Lq5wEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=transformacion+digital&printsec=frontcover)
- Pambreni, Y., Khatibi, A., Azam, S. y Tham, J. (2019). The influence of total quality management toward organization performance. *Management Science Letters*, 9(9), 1397-1406. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.011>
- Panagiotopoulos, P., Klievink, B., y Cordella, A. (2019). Public value creation in digital government. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101-102. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101421>
- Pittaway, J. y Reza, A. (2020). Know-how to lead digital transformation: The case of local governments. *Government Information Quarterly*, 37(4). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101474>
- Pulgar, J. (2023). Evaluación del aprendizaje en educación no formal. Narcea Ediciones. [https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n\\_del\\_aprendizaje\\_en\\_educaci%C3%B3n/eh3GEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_del_aprendizaje_en_educaci%C3%B3n/eh3GEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)

- Rodríguez, C. (2022). La capacitación y su nivel de impacto en el desempeño laboral de los auditores gubernamentales 2021 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98035>
- Rueda, C. (2022). Gestión de capacitación y calidad total del área de administración de la empresa racionalización empresarial S.A., Arequipa, 2022 [Tesis de ingeniería]. Universidad José Carlos Mariátegui. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1832>
- Ruiz, M., Llorente, J., Aparicio, A., Gonzáles, C. (2020). Matemáticas aplicadas a las Ciencias Sociales II 2º. Editorial Editex. [https://www.google.com.pe/books/edition/Matem%C3%A1ticas\\_aplicadas\\_a\\_las\\_Ciencias\\_So/DejtDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Matem%C3%A1ticas_aplicadas_a_las_Ciencias_So/DejtDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Salazar, J. (2022). Gobierno digital y participación ciudadana: percepción de funcionarios públicos sobre el rol de la municipalidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 280-288. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2631/2583>
- Salirrosas, L., Guerra, A., Tuesta, J. Álvarez, R. (2022). Gobierno digital y modernización en entidades públicas peruanas. Revisión sistemática de literatura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1376-1389. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.6>
- Sánchez, P. (2022). Diseño y desarrollo de instrumentos en línea. Centro de Estudios, Clínica e Investigación Psicológica. <https://n9.cl/35d6m>
- Sistema Peruano de Información Jurídica. (2018). Ley del Gobierno Digital y su Reglamento. [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2023/06/DL\\_1412.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2023/06/DL_1412.pdf)
- Solíz, D. (2019). Cómo Hacer Un Perfil Proyecto De Investigación Científica. Editorial Palibrio. [https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo\\_Hacer\\_Un\\_Perfil\\_Proyecto\\_De\\_Invest/Q-GCDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_Hacer_Un_Perfil_Proyecto_De_Invest/Q-GCDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Song, Y. (2023). On the Practical Path of Digital Government Construction. *BCP Business y Management*, 49, 524–528. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v49i.5457>



- Toro, A., Gutiérrez, C., y Correa, L. (2020). Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(22), 71–102. <https://ssrn.com/abstract=3620361>
- Valenzuela, M. (2021). Gobierno digital y su relación con la modernización de la gestión de la capacitación en la división de informática de la dirección de tecnología de la información y comunicaciones de la Policía Nacional del Perú. [Tesis de maestría]. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2125>
- Vargas, T., y García, B. (2022). Sistema de indicadores para evaluar la gestión de la capacitación para el turismo sostenible. *Cooperativismo y Desarrollo*, 10(2), 261-286. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2022000200261yscript=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2022000200261yscript=sci_arttext)
- Vértiz, J., Buendía, A., Chilet, S., y Massa, L. (2023). Gobierno en línea y nuevas tendencias de la gestión pública: caso peruano. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 580-594. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.36>

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la capacitación	Se conceptualiza como un proceso que implica planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la formación y el desarrollo de los empleados en una organización que, tiene de objetivo asegurar que los empleados adquieran los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Alehegn, 2020).	Medir el nivel de conocimiento de la variable 1 gestión de la capacitación en el personal jurisdiccional por medio de un cuestionario en el que se toma en cuentas las siguientes dimensiones: Instrucción de trabajo, Rotación de puestos, Aprendizaje y entrenamiento, y Tutoría.	Instrucción de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrucción en el puesto</li> <li>• Cursos de capacitación</li> </ul>	Ordinal
			Rotación de puestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frecuencia de rotación</li> <li>• Variedad de puestos</li> </ul>	
			Aprendizaje y entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento y evaluación</li> <li>• Retroalimentación del instructor</li> </ul>	
			Tutoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad y accesibilidad del tutor</li> <li>• Nivel y experiencia del tutor</li> </ul>	
Gobierno digital	Es la implicancia de implementar de servicios en línea y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia y la conveniencia de los servicios gubernamentales, lo que incluye la digitalización de trámites y el acceso a información pública en línea (Naser, 2021).	Medir el nivel de conocimiento de la variable 2 gobierno digital en el personal jurisdiccional por medio de un cuestionario en el que se toma en cuentas las siguientes dimensiones: digital por diseño, impulsado por los datos, actúa como plataforma, abierto por defecto y dirigido por el usuario.	Digital por diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnologías digitales</li> <li>• Simplificar procedimientos</li> </ul>	Ordinal
			Impulsado por los datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atractivo estratégico</li> <li>• Mecanismos de gobernanza</li> </ul>	
			Actúa como plataforma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gama de herramientas</li> <li>• Normas y servicios</li> </ul>	
			Abierto por defecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos del gobierno</li> <li>• Formulación de políticas</li> </ul>	
			Dirigido por el usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Configuración de procesos</li> <li>• Adopción de mecanismos</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN						
<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO DENCUESTA</b>						
El presente estudio es forma llevado a cabo por el programa de posgrado de la Universidad César Vallejo de finalidad netamente académica, ya que los datos son tratados de forma confidencial. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación.						
<b>INSTRUCCIONES:</b>						
A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente: Totalmente de acuerdo (5); de acuerdo (4); ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); en desacuerdo (2); totalmente en desacuerdo (1).						
DIMENSIONES	INDICADORES	Valores de escala				
		1	2	3	4	5
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO	<b>Instrucción en el puesto</b>					
	1. ¿Existe un programa de capacitación para la instrucción de funciones del personal jurisdiccional?					
	2. ¿El programa de formación y orientación está diseñado de acuerdo al perfil del puesto del personal en el juzgado?					
	3. ¿El programa de capacitación se ha diseñado en base a acorde al plan de trabajo y objetivos del juzgado?					
	<b>Cursos de capacitación</b>					
	4. ¿Los cursos que implementa el programa de capacitación están alineados con las necesidades y desafíos de trabajo en el juzgado?					
5. ¿La calidad de los cursos de capacitación que he asistido es alta, y han contribuido de manera significativa a mi desarrollo profesional?						
ROTACIÓN DE PUESTOS	<b>Frecuencia de rotación</b>					
	6. ¿El programa de capacitación ayuda a evitar la frecuente rotación de personal en el juzgado?					
	7. ¿El programa de capacitación es un medio para ayudar a disminuir los índices de frecuencia rotación en el juzgado?					
	8. ¿El programa de capacitación permite que el personal mejore sus habilidades a fin de que, si haya una rotación, no sea afectada el área en el juzgado?					
	<b>Variedad de puestos</b>					
9. ¿Gracias al programa de capacitación ha podido asumir diferentes responsabilidades dentro del juzgado?						

	10. ¿El programa de capacitación le ha brindado que la variedad de puestos disponibles en este juzgado contribuye a su desarrollo profesional y crecimiento?					
<b>APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO</b>	<b>Seguimiento y evaluación</b>					
	11. ¿Al programa de capacitación en el personal incluye también un seguimiento y evaluación?					
	12. ¿Con qué frecuencia el programa de capacitación se le proporciona retroalimentación constructiva durante el proceso de seguimiento y evaluación?					
	<b>Retroalimentación del instructor</b>					
	13. ¿Frecuentemente recibe retroalimentación del instructor durante las sesiones de capacitación?					
	14. ¿Frecuentemente la retroalimentación que recibe del instructor es clara y relevante para su capacitación?					
	15. ¿Generalmente tiene la oportunidad de hacer preguntas y aclarar dudas con los instructores durante las capacitaciones?					
<b>TUTORÍA</b>	<b>Disponibilidad y accesibilidad al tutor</b>					
	16. ¿Ha tenido acceso a un tutor o mentor en este juzgado para discutir sus preguntas o inquietudes relacionadas con su trabajo?					
	17. ¿El tutor o mentor al que ha tenido acceso está disponible para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?					
	<b>Nivel y experiencia del tutor</b>					
	18. ¿Ha tenido acceso a un tutor que tenga un nivel y experiencia adecuada para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?					
	19. ¿Su tutor en el juzgado tiene la capacidad de proporcionarle consejos y dirección relevantes para su puesto o función?					
	20. ¿El nivel de conocimiento y experiencia ha sido beneficioso para su desarrollo profesional en el juzgado?					

**CUESTIONARIO QUE MIDE EL GOBIERNO DIGITAL**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO ENCUESTA**

El presente estudio es forma llevado a cabo por el programa de posgrado de la Universidad César Vallejo de finalidad netamente académica, ya que los datos son tratados de forma confidencial. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente: Totalmente de acuerdo (5); de acuerdo (4); ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); en desacuerdo (2); totalmente en desacuerdo (1).

DIMENSIONES	INDICADORES	Valores de escala				
		1	2	3	4	5
<b>DIGITAL POR DISEÑO</b>	<b>Tecnologías digitales</b>					
	1. ¿Utiliza tecnologías digitales en su trabajo diario en el juzgado?					
	2. ¿Las tecnologías digitales disponibles en el juzgado optimizan la eficiencia en sus tareas y responsabilidades?					
	<b>Simplificar procedimientos</b>					
	3. ¿Las plataformas virtuales ayudan a la simplificación de procedimientos que ha contribuido a mejorar su eficiencia en el juzgado?					
	4. ¿Las plataformas virtuales le ayudan a simplificar los procedimientos, reduciendo su la carga de trabajo y estrés en su función jurisdiccional?					
<b>IMPULSADO POR LOS DATOS</b>	<b>Atractivo estratégico</b>					
	5. ¿Utilizan datos y evidencia como parte de las estrategias o decisiones en el juzgado para abordar casos o problemas complejos?					
	6. ¿El uso estratégico de datos es un componente importante en la gestión y operaciones del juzgado?					
	<b>Mecanismos de gobernanza</b>					
	7. ¿Los datos brindados por la plataforma digital facilitan el manejo de los mecanismos de gobernanza?					
	8. ¿Utiliza los datos en la plataforma virtual que se manejan en los mecanismos de gobernanza?					
<b>ACTÚA COMO PLATAFORMA</b>	<b>Herramientas digitales</b>					
	9. ¿Utiliza herramientas digitales en su trabajo diario en el juzgado?					
	10. ¿Las herramientas digitales han mejorado su capacidad para realzar sus tareas de manera competente en el juzgado?					
	<b>Servicios digitales que ayudan a los usuarios</b>					

	11. ¿Siente que los servicios digitales disponibles en el juzgado se diseñan y ofrecen pensando en las necesidades reales de los usuarios para facilitar sus tareas?					
	12. ¿Los servicios digitales del juzgado han mejorado la experiencia de los usuarios y su satisfacción con el sistema judicial?					
<b>ABIERTO POR DEFECTO</b>	<b>Datos del gobierno</b>					
	13. ¿Los datos gubernamentales disponibles son suficientes y confiables para respaldar las actividades y responsabilidades del juzgado?					
	14. ¿El uso de datos gubernamentales ha mejorado la capacidad del juzgado para tomar decisiones informadas y llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente?					
	<b>Procesos de formulación política</b>					
	15. ¿El portal virtual da a conocer los procesos de formulación política hacia los usuarios?					
	16. ¿El portal virtual se puede acceder fácilmente a los procesos de formulación política?					
<b>DIRIGIDO POR EL USUARIO</b>	<b>Configuración de procesos</b>					
	17. ¿La plataforma virtual le ayuda realizar los procedimientos más rápidos en los tramites de alguna operación?					
	18. ¿En la plataforma virtual los procesos le toman menos tiempo en brindar respuestas a los casos que tiene?					
	<b>Adoptación de mecanismos</b>					
	19. ¿La plataforma virtual está hecha para que cualquier disposición de un caso pueda resolverse dentro de la misma?					
	20. ¿Los mecanismos de la plataforma virtual son aplicables para que los usuarios también puedan hallar soluciones a los casos que tengan?					

## Anexo 3. Consentimiento informado



### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.

Investigadora: De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023." cuyo objetivo es Determinar la relación entre la capacitación y el gobierno digital en el personal jurisdiccional. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia de Lima Este.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El personal Jurisdiccional no cuenta con la suficiente capacitación en habilidades necesarias para navegar y utilizar la plataforma digital de manera eficiente, lo que conlleva a una ineficiencia en la gestión de los procedimientos legales; lo que resulta una demora y a su vez un impacto negativo en la justicia y en la satisfacción de los ciudadanos.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de los Juzgados de San Juan de Lurigancho de la institución de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora: De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario; email: [delacruz.karenrosario@gmail.com](mailto:delacruz.karenrosario@gmail.com) y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Alza Salvatierra, Silvia del Pilar; email: [salzas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:salzas@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....



## Anexo 4. Validación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Gestión de la Capacitación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Johnny Félix Farfán Pimentel		
Grado profesional:	Maestro ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( X )
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Ministerio de Educación - MINEDU		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de la Capacitación
Autora:	De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario
Procedencia:	Perú
Administración:	Autocomplementado
Tiempo de aplicación:	07 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho
Significación:	Nivel de significancia: 0.05

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gestión de la capacitación</b>	Instrucción de trabajo	Se conceptualiza como un proceso que implica planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la formación y el desarrollo de los empleados en una organización que, tiene de objetivo asegurar que los empleados adquieran los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Alehegn, 2020).
	Rotación de puestos	
	Aprendizaje y entrenamiento	
	Tutoría	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión de la capacitación elaborado por Karen Rosario De la Cruz Huamancaja en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Cursos de capacitación	4. ¿Los cursos que implementa el programa de capacitación están alineados con las necesidades y desafíos de trabajo en el juzgado?				✓					✓					✓	
	5. ¿La calidad de los cursos de capacitación que he asistido es alta, y ha contribuido de manera significativa a mi desarrollo profesional?				✓					✓					✓	

- **Segunda dimensión: Rotación de puestos**

- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el programa de capacitación reduce la frecuencia de rotación del personal jurisdiccional y mejore sus habilidades en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Frecuencia de rotación	6. ¿El programa de capacitación ayuda a evitar la frecuente rotación de personal en el juzgado?				✓					✓					✓	
	7. ¿El programa de capacitación es un medio para ayudar a disminuir los índices de frecuencia de rotación en el juzgado?				✓					✓					✓	





	inquietudes relacionadas con su trabajo?														
	17. ¿El tutor o menor al que ha tenido acceso está disponible para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?			✓				✓						✓	
Nivel y experiencia del tutor	18. ¿Ha tenido acceso a un tutor que tenga un nivel y experiencia adecuada para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?			✓				✓						✓	
	19. ¿Su tutor en el juzgado tiene la capacidad de proporcionarle consejos y dirección relevantes para su puesto o función?			✓				✓						✓	
	20. ¿El nivel de conocimiento y experiencia ha sido beneficioso para su desarrollo profesional en el juzgado?			✓				✓						✓	



Firma del evaluador

DNI: 06269132



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del Gobierno Digital". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer del gobierno digital. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Johnny Félix Farfán Pimentel	
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación	
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio de Educación - MINEDU	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	-	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario del Gobierno Digital
<b>Autora:</b>	De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Autocomplementado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	07 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho
<b>Significación:</b>	Nivel de significancia: 0.05

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gobierno digital</b>	Digital por diseño	Es la implicancia de implementar servicios en línea y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia y la conveniencia de los servicios gubernamentales, lo que incluye la digitalización de trámites y el acceso a información pública en línea (Naser, 2021).
	Impulsado por los datos	
	Actúa como plataforma	
	Abierto por defecto	
	Dirigido por el usuario	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del Gobierno Digital elaborado por Karen Rosario De la Cruz Huamancaja en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE EL GOBIERNO DIGITAL

Cada pregunta consta de una afirmación relacionada con cada dimensión de la variable y deberá evaluarla en una escala de tipo Likert de cinco puntos, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo"; 2 significa "En desacuerdo"; 3 significa "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"; 4 significa "De acuerdo" y 5 significa "Totalmente de acuerdo".

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gobierno digital

- **Primera dimensión: Instrucción de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional utiliza las tecnologías digitales para ayudar a simplificar la carga laboral en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tecnologías digitales	1. ¿Utiliza tecnologías digitales en su trabajo diario en el juzgado?				✓				✓				✓	
	2. ¿Las tecnologías digitales disponibles en el juzgado optimizan la eficiencia en sus tareas y responsabilidades?				✓				✓				✓	
Simplificar procedimientos	3. ¿Las plataformas virtuales ayudan a la simplificación de procedimientos que ha contribuido a mejorar su eficiencia en el juzgado?				✓				✓				✓	
	4. ¿Las plataformas virtuales le ayudan a simplificar los procedimientos, reduciendo su carga laboral?				✓				✓				✓	

	la carga de trabajo y estrés en su función jurisdiccional?															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- **Segunda dimensión: Impulsado por los datos**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional utiliza datos en la plataforma como estrategia para facilitar los casos complejos en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Atractivo estratégico	5. ¿Utilizan datos y evidencia como parte de las estrategias o decisiones en el juzgado para abordar casos o problemas complejos?				✓				✓				✓	
	6. ¿El uso estratégico de datos es un componente importante en la gestión y operaciones del juzgado?				✓				✓				✓	
Mecanismos de gobernanza	7. ¿Los datos brindados por la plataforma digital facilitan el manejo de los mecanismos de gobernanza?				✓				✓				✓	
	8. ¿Utiliza los datos en la plataforma virtual que se manejan en los mecanismos de gobernanza?				✓				✓				✓	

- Tercera dimensión: Actúa como plataforma
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional con que frecuencia utiliza sus plataformas digitales para realizar sus funciones de manera competente en el juzgado y como consecuencia de ello, si ha mejorado la satisfacción de los usuarios con los servicios digitales disponibles.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Herramientas digitales	9. ¿Utiliza herramientas digitales en su trabajo diario en el juzgado?				✓				✓				✓	
	10. ¿Las herramientas digitales han mejorado su capacidad para realizar sus tareas de manera competente en el juzgado?				✓				✓				✓	
Servicios que ayudan a los usuarios	11. ¿Siente que los servicios digitales disponibles en el juzgado se diseñan y ofrecen pensando en las necesidades reales de los usuarios para facilitar sus tareas?				✓				✓				✓	
	12. ¿Los servicios digitales del juzgado han mejorado la experiencia de los usuarios y su satisfacción con el sistema judicial?				✓				✓				✓	

- **Cuarta dimensión: Abierto por defecto**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si los datos del personal jurisdiccional son confiables para respaldar sus actividades y responsabilidades hacia los usuarios.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Datos del gobierno	13. ¿Los datos gubernamentales disponibles son suficientes y confiables para respaldar las actividades y responsabilidades del juzgado?				✓					✓						
	14. ¿El uso de datos gubernamentales ha mejorado la capacidad del juzgado para tomar decisiones informadas y llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente?				✓					✓						
Procesos de formulación política	15. ¿El portal virtual da a conocer los procesos de formulación política hacia los usuarios?				✓					✓						
	16. ¿El portal virtual se puede acceder fácilmente a los procesos de formulación política?				✓					✓						

- **Quinta dimensión: Dirigido por el usuario**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si al personal jurisdiccional le toma menos tiempo brindar respuestas de sus casos con la ayuda de la plataforma virtual.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Configuración de procesos	17. ¿La plataforma virtual le ayuda realizar los procedimientos más rápidos en los tramites de alguna operación?				✓				✓				✓	
	18. ¿En la plataforma virtual los procesos le toman menos tiempo en brindar respuestas a los casos que tiene?				✓				✓				✓	
Adaptación de mecanismos	19. ¿La plataforma virtual está hecha para que cualquier disposición de un caso pueda resolverse dentro de la misma?				✓				✓				✓	
	20. ¿Los mecanismos de la plataforma virtual son aplicables para que los usuarios también puedan hallar soluciones a los casos que tengan?				✓				✓				✓	





A handwritten signature in blue ink is centered on the page. The signature is stylized and appears to be the name "Just".

---

Firma del evaluador

DNI: 06269132

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN EDUCACION MATEMATICA</b>  <b>Fecha de diploma: 22/02/2012</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA Y FISICA</b>  <b>Fecha de diploma: 19/04/1993</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>INGENIERO GEOGRAFO</b>  <b>Fecha de diploma: 22/04/2004</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>BACHILLER EN INGENIERIA GEOGRAFICA</b>  <b>Fecha de diploma: 17/12/2002</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTION Y DIRECCION ESTRATEGICA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>  <b>Fecha de diploma: 24/09/14</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 21/09/92</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 20/07/15</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>

Graduado	Grado o Título	Institución
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 29/12/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 10/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 30/12/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/01/2012 Fecha egreso: 06/03/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 02/12/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/02/2019 Fecha egreso: 13/12/2019	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
FARFAN PIMENTEL, JOHNNY FELIX DNI 06269132	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  <b>Fecha de diploma: 09/03/23</b> Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/11/2020 Fecha egreso: 18/12/2021	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.R.L. <b>PERU</b>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Gestión de la Capacitación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Vidina Mercedes Rivera García
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Banca – Financiera- Sistemas
<b>Institución donde labora:</b>	Banco Interamericano de Finanzas - Banbif
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	-

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Gestión de la Capacitación
<b>Autora:</b>	De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Autocomplementado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	07 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho
<b>Significación:</b>	Nivel de significancia: 0.05

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gestión de la capacitación</b>	Instrucción de trabajo	Se conceptualiza como un proceso que implica planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la formación y el desarrollo de los empleados en una organización que, tiene de objetivo asegurar que los empleados adquieran los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Alehegn, 2020).
	Rotación de puestos	
	Aprendizaje y entrenamiento	
	Tutoría	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión de la capacitación elaborado por Karen Rosario De la Cruz Huamancaja en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Cada pregunta consta de una afirmación relacionada con cada dimensión de la variable y deberá evaluarla en una escala de tipo Likert de cinco puntos, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo"; 2 significa "En desacuerdo"; 3 significa "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"; 4 significa "De acuerdo" y 5 significa "Totalmente de acuerdo".

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide la Gestión de la capacitación**

- **Primera dimensión: Instrucción de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el programa de capacitación del personal jurisdiccional se ha diseñado al perfil de su puesto de trabajo en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Instrucción en el puesto	1. ¿Existe un programa de capacitación para la instrucción de funciones del personal jurisdiccional?				✓				✓				✓	
	2. ¿El programa de capacitación está diseñado de acuerdo al perfil de puesto del personal jurisdiccional en el juzgado?				✓				✓				✓	
	3. ¿El programa de capacitación se ha diseñado en base al plan de trabajo y objetivos de juzgado?				✓				✓				✓	

Cursos de capacitación	4. ¿Los cursos que implementa el programa de capacitación están alineados con las necesidades y desafíos de trabajo en el juzgado?				✓					✓				✓	
	5. ¿La calidad de los cursos de capacitación que he asistido es alta, y ha contribuido de manera significativa a mi desarrollo profesional?				✓					✓				✓	

- **Segunda dimensión: Rotación de puestos**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el programa de capacitación reduce la frecuencia de rotación del personal jurisdiccional y mejore sus habilidades en el juzgado.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Frecuencia de rotación	6. ¿El programa de capacitación ayuda a evitar la frecuente rotación de personal en el juzgado?				✓				✓				✓	
	7. ¿El programa de capacitación es un medio para ayudar a disminuir los índices de frecuencia de rotación en el juzgado?				✓				✓				✓	
	8. ¿El programa de capacitación permite que el				✓				✓				✓	



	personal mejore sus habilidades a fin de que, si haya una rotación, no sea afectada el área en el juzgado?																
Variedad de puestos	9. ¿Gracias al programa de capacitación ha podido asumir diferentes responsabilidades dentro del juzgado?			✓				✓								✓	
	10. ¿El programa de capacitación le ha brindado la variedad de puestos disponibles en este juzgado contribuya a su desarrollo profesional y crecimiento?			✓				✓								✓	

▪ **Tercera dimensión: Aprendizaje y entrenamiento**

- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si en el programa de capacitación se hace un seguimiento y evaluación para una retroalimentación con instructores al personal jurisdiccional.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Seguimiento y evaluación	11. ¿Al programa de capacitación en el personal incluye también un seguimiento y evaluación?			✓					✓						✓	

	12. ¿El programa de capacitación se le proporciona retroalimentación constructiva durante el proceso de seguimiento y evaluación?					✓														
Retroalimentación del instructor	13. ¿Recibe retroalimentación del instructor durante las sesiones de capacitación?					✓														
	14. ¿La retroalimentación que recibe del instructor es clara y relevante para su capacitación?					✓														
	15. ¿Tiene la oportunidad de hacer preguntas y aclarar dudas con los instructores durante las capacitaciones?					✓														

- **Cuarta dimensión: Tutoría**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si en las funciones del personal jurisdiccional tienen acceso a un tutor o mentor para brindarle orientación y respuesta a sus inquietudes laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Disponibilidad y accesibilidad al tutor	16. ¿Ha tenido acceso a un tutor o mentor en este juzgado para discutir sus preguntas o				✓				✓				✓	

	inquietudes relacionadas con su trabajo?																
	17. ¿El tutor o menor al que ha tenido acceso está disponible para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?			✓				✓								✓	
Nivel y experiencia del tutor	18. ¿Ha tenido acceso a un tutor que tenga un nivel y experiencia adecuada para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?			✓				✓								✓	
	19. ¿Su tutor en el juzgado tiene la capacidad de proporcionarle consejos y dirección relevantes para su puesto o función?			✓				✓								✓	
	20. ¿El nivel de conocimiento y experiencia ha sido beneficioso para su desarrollo profesional en el juzgado?			✓				✓								✓	



Firma de la evaluadora

DNI: 46574401

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del Gobierno Digital". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer del gobierno digital. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Vidina Mercedes Rivera García
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Banca – Financiera- Sistemas
<b>Institución donde labora:</b>	Banco Interamericano de Finanzas - Banbif
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	-

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario del Gobierno Digital
<b>Autora:</b>	De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Autocomplementado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	07 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho
<b>Significación:</b>	Nivel de significancia: 0.05

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gobierno digital</b>	Digital por diseño	Es la implicancia de implementar servicios en línea y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia y la conveniencia de los servicios gubernamentales, lo que incluye la digitalización de trámites y el acceso a información pública en línea (Naser, 2021).
	Impulsado por los datos	
	Actúa como plataforma	
	Abierto por defecto	
	Dirigido por el usuario	

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario del Gobierno Digital elaborado por Karen Rosario De la Cruz Huamancaja en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE EL GOBIERNO DIGITAL

Cada pregunta consta de una afirmación relacionada con cada dimensión de la variable y deberá evaluarla en una escala de tipo Likert de cinco puntos, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo"; 2 significa "En desacuerdo"; 3 significa "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"; 4 significa "De acuerdo" y 5 significa "Totalmente de acuerdo".

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gobierno digital

- **Primera dimensión: Instrucción de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional utiliza las tecnologías digitales para ayudar a simplificar la carga laboral en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tecnologías digitales	1. ¿Utiliza tecnologías digitales en su trabajo diario en el juzgado?				✓				✓				✓	
	2. ¿Las tecnologías digitales disponibles en el juzgado optimizan la eficiencia en sus tareas y responsabilidades?				✓				✓				✓	
Simplificar procedimientos	3. ¿Las plataformas virtuales ayudan a la simplificación de procedimientos que ha contribuido a mejorar su eficiencia en el juzgado?				✓				✓				✓	
	4. ¿Las plataformas virtuales le ayudan a simplificar los procedimientos, reduciendo su				✓				✓				✓	

	la carga de trabajo y estrés en su función jurisdiccional?																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- **Segunda dimensión: Impulsado por los datos**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional utiliza datos en la plataforma como estrategia para facilitar los casos complejos en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Atractivo estratégico	5. ¿Utilizan datos y evidencia como parte de las estrategias o decisiones en el juzgado para abordar casos o problemas complejos?				✓				✓				✓	
	6. ¿El uso estratégico de datos es un componente importante en la gestión y operaciones del juzgado?				✓				✓				✓	
Mecanismos de gobernanza	7. ¿Los datos brindados por la plataforma digital facilitan el manejo de los mecanismos de gobernanza?				✓				✓				✓	
	8. ¿Utiliza los datos en la plataforma virtual que se manejan en los mecanismos de gobernanza?				✓				✓				✓	



- **Tercera dimensión: Actúa como plataforma**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional con qué frecuencia utiliza sus plataformas digitales para realizar sus funciones de manera competente en el juzgado y como consecuencia de ello, si ha mejorado la satisfacción de los usuarios con los servicios digitales disponibles.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Herramientas digitales	9. ¿Utiliza herramientas digitales en su trabajo diario en el juzgado?			✓				✓				✓		
	10. ¿Las herramientas digitales han mejorado su capacidad para realizar sus tareas de manera competente en el juzgado?			✓				✓				✓		
Servicios que ayudan a los usuarios	11. ¿Siente que los servicios digitales disponibles en el juzgado se diseñan y ofrecen pensando en las necesidades reales de los usuarios para facilitar sus tareas?			✓				✓				✓		
	12. ¿Los servicios digitales del juzgado han mejorado la experiencia de los usuarios y su satisfacción con el sistema judicial?			✓				✓				✓		



- **Quinta dimensión: Dirigido por el usuario**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si al personal jurisdiccional le toma menos tiempo brindar respuestas de sus casos con la ayuda de la plataforma virtual.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Configuración de procesos	17. ¿La plataforma virtual le ayuda realizar los procedimientos más rápidos en los tramites de alguna operación?			✓				✓				✓		
	18. ¿En la plataforma virtual los procesos le toman menos tiempo en brindar respuestas a los casos que tiene?			✓				✓				✓		
Adaptación de mecanismos	19. ¿La plataforma virtual está hecha para que cualquier disposición de un caso pueda resolverse dentro de la misma?			✓				✓				✓		
	20. ¿Los mecanismos de la plataforma virtual son aplicables para que los usuarios también puedan hallar soluciones a los casos que tengan?			✓				✓				✓		



A handwritten signature in black ink, appearing to be "K. P. P.", is written above a horizontal line.

Firma de la evaluadora  
DNI: 46574401



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RIVERA GARCIA, VIDINA MERCEDES DNI 46574401	<p><b>BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS</b></p> <p><b>Fecha de diploma: 08/05/2014</b> Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RIVERA GARCIA, VIDINA MERCEDES DNI 46574401	<p>TÍTULO DE MAestrÍA EN ANÁLISIS Y VISUALIZACIÓN DE DATOS MASIVOS (GRADO DE MAESTRO)</p> <p><b>Fecha de Diploma: 20/12/2022</b> <i>TIPO:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 15/09/2023</p> <p><b>Modalidad de estudios: A Distancia</b> <b>Duración de estudios: 1 Año 4 Meses 2 Días</b></p>	UNIR MÉXICO <i>MÉXICO</i>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la Gestión de la Capacitación". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos José Concha Bendezu		
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Judicial		
<b>Institución donde labora:</b>	Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima Este		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	-		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Gestión de la Capacitación
<b>Autora:</b>	De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Autocomplementado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	09 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho
<b>Significación:</b>	Nivel de significancia: 0.05

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gestión de la capacitación</b>	Instrucción de trabajo	Se conceptualiza como un proceso que implica planificar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la formación y el desarrollo de los empleados en una organización que, tiene de objetivo asegurar que los empleados adquieran los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva (Alehegn, 2020).
	Rotación de puestos	
	Aprendizaje y entrenamiento	
	Tutoría	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión de la capacitación elaborado por Karen Rosario De la Cruz Huamancaja en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE LA CAPACITACION

Cada pregunta consta de una afirmación relacionada con cada dimensión de la variable y deberá evaluarla en una escala de tipo Likert de cinco puntos, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo"; 2 significa "En desacuerdo"; 3 significa "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"; 4 significa "De acuerdo" y 5 significa "Totalmente de acuerdo".

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide la Gestión de la capacitación

- **Primera dimensión: Instrucción de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el programa de capacitación del personal jurisdiccional se ha diseñado al perfil de su puesto de trabajo en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Instrucción en el puesto	1. ¿Existe un programa de capacitación para la instrucción de funciones del personal jurisdiccional?				✓								✓	
	2. ¿El programa de capacitación está diseñado de acuerdo al perfil de puesto del personal jurisdiccional en el juzgado?			✓					✓				✓	
	3. ¿El programa de capacitación se ha diseñado en base al plan de trabajo y objetivos del juzgado?			✓					✓				✓	

Cursos de capacitación	4. ¿Los cursos que implementa el programa de capacitación están alineados con las necesidades y desafíos de trabajo en el juzgado?				✓				✓				✓	
	5. ¿La calidad de los cursos de capacitación que he asistido es alta, y ha contribuido de manera significativa a mi desarrollo profesional?				✓				✓				✓	

▪ **Segunda dimensión: Rotación de puestos**

- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el programa de capacitación reduce la frecuencia de rotación del personal jurisdiccional y mejore sus habilidades en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Frecuencia de rotación	6. ¿El programa de capacitación ayuda a evitar la frecuente rotación de personal en el juzgado?				✓				✓				✓	
	7. ¿El programa de capacitación es un medio para ayudar a disminuir los índices de frecuencia de rotación en el juzgado?				✓				✓				✓	
	8. ¿El programa de capacitación permite que el				✓				✓				✓	

	personal mejore sus habilidades a fin de que, si haya una rotación, no sea afectada el área en el juzgado?														
Variedad de puestos	9. ¿Gracias al programa de capacitación ha podido asumir diferentes responsabilidades dentro del juzgado?			✓				✓						✓	
	10. ¿El programa de capacitación le ha brindado la variedad de puestos disponibles en este juzgado contribuya a su desarrollo profesional y crecimiento?			✓				✓						✓	

- **Tercera dimensión: Aprendizaje y entrenamiento**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si en el programa de capacitación se hace un seguimiento y evaluación para una retroalimentación con instructores al personal judicial.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Seguimiento y evaluación	11. ¿Al programa de capacitación en el personal incluye también un seguimiento y evaluación?			✓					✓					✓	

	12. ¿El programa de capacitación se le proporciona retroalimentación constructiva durante el proceso de seguimiento y evaluación?				✓				✓				✓	
Retroalimentación del instructor	13. ¿Recibe retroalimentación del instructor durante las sesiones de capacitación?				✓				✓				✓	
	14. ¿La retroalimentación que recibe del instructor es clara y relevante para su capacitación?				✓				✓				✓	
	15. ¿Tiene la oportunidad de hacer preguntas y aclarar dudas con los instructores durante las capacitaciones?				✓				✓				✓	

- **Cuarta dimensión: Tutoría**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si en las funciones del personal jurisdiccional tienen acceso a un tutor o mentor para brindarle orientación y respuesta a sus inquietudes laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Disponibilidad y accesibilidad al tutor	16. ¿Ha tenido acceso a un tutor o mentor en este juzgado para discutir sus preguntas o				✓				✓				✓	

	inquietudes relacionadas con su trabajo?																			
	17. ¿El tutor o menor al que ha tenido acceso está disponible para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?				✓					✓										✓
Nivel y experiencia del tutor	18. ¿Ha tenido acceso a un tutor que tenga un nivel y experiencia adecuada para brindarle orientación y apoyo cuando lo necesita?				✓					✓										✓
	19. ¿Su tutor en el juzgado tiene la capacidad de proporcionarle consejos y dirección relevantes para su puesto o función?				✓					✓										✓
	20. ¿El nivel de conocimiento y experiencia ha sido beneficioso para su desarrollo profesional en el juzgado?				✓						✓									✓



Firma del evaluador

DNI: 40012063

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del Gobierno Digital". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer del gobierno digital. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos José Concha Bendezu		
<b>Grado profesional:</b>	Maestro ( X )	Doctor	( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Judicial		
<b>Institución donde labora:</b>	Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima Este		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	-		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario del Gobierno Digital
<b>Autora:</b>	De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Autocomplementado
<b>Tiempo de aplicación:</b>	09 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho
<b>Significación:</b>	Nivel de significancia: 0.05

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
<b>Gobierno digital</b>	Digital por diseño	Es la implicancia de implementar servicios en línea y la automatización de procesos para mejorar la eficiencia y la conveniencia de los servicios gubernamentales, lo que incluye la digitalización de trámites y el acceso a información pública en línea (Naser, 2021).
	Impulsado por los datos	
	Actúa como plataforma	
	Abierto por defecto	
	Dirigido por el usuario	

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del Gobierno Digital elaborado por Karen Rosario De la Cruz Huamancaja en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS QUE MIDE EL GOBIERNO DIGITAL

Cada pregunta consta de una afirmación relacionada con cada dimensión de la variable y deberá evaluarla en una escala de tipo Likert de cinco puntos, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo"; 2 significa "En desacuerdo"; 3 significa "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"; 4 significa "De acuerdo" y 5 significa "Totalmente de acuerdo".

#### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gobierno digital

- **Primera dimensión: Instrucción de trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional utiliza las tecnologías digitales para ayudar a simplificar la carga laboral en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Tecnologías digitales	1. ¿Utiliza tecnologías digitales en su trabajo diario en el juzgado?				✓					✓						
	2. ¿Las tecnologías digitales disponibles en el juzgado optimizan la eficiencia en sus tareas y responsabilidades?				✓					✓						
Simplificar procedimientos	3. ¿Las plataformas virtuales ayudan a la simplificación de procedimientos que ha contribuido a mejorar su eficiencia en el juzgado?				✓					✓						
	4. ¿Las plataformas virtuales le ayudan a simplificar los procedimientos, reduciendo su				✓					✓						

	la carga de trabajo y estrés en su función jurisdiccional?																					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- **Segunda dimensión: Impulsado por los datos**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional utiliza datos en la plataforma como estrategia para facilitar los casos complejos en el juzgado.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Atractivo estratégico	5. ¿Utilizan datos y evidencia como parte de las estrategias o decisiones en el juzgado para abordar casos o problemas complejos?				✓				✓				✓	
	6. ¿El uso estratégico de datos es un componente importante en la gestión y operaciones del juzgado?				✓				✓				✓	
Mecanismos de gobernanza	7. ¿Los datos brindados por la plataforma digital facilitan el manejo de los mecanismos de gobernanza?				✓				✓				✓	
	8. ¿Utiliza los datos en la plataforma virtual que se manejan en los mecanismos de gobernanza?				✓				✓				✓	

- **Tercera dimensión: Actúa como plataforma**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si el personal jurisdiccional con que frecuencia utiliza sus plataformas digitales para realizar sus funciones de manera competente en el juzgado y como consecuencia de ello, si ha mejorado la satisfacción de los usuarios con los servicios digitales disponibles.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Herramientas digitales	9. ¿Utiliza herramientas digitales en su trabajo diario en el juzgado?				✓				✓				✓	
	10. ¿Las herramientas digitales han mejorado su capacidad para realizar sus tareas de manera competente en el juzgado?				✓				✓				✓	
Servicios que ayudan a los usuarios	11. ¿Siente que los servicios digitales disponibles en el juzgado se diseñan y ofrecen pensando en las necesidades reales de los usuarios para facilitar sus tareas?				✓				✓				✓	
	12. ¿Los servicios digitales del juzgado han mejorado la experiencia de los usuarios y su satisfacción con el sistema judicial?				✓				✓				✓	

- **Cuarta dimensión: Abierto por defecto**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si los datos del personal jurisdiccional son confiables para respaldar sus actividades y responsabilidades hacia los usuarios.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Datos del gobierno	13. ¿Los datos gubernamentales disponibles son suficientes y confiables para respaldar las actividades y responsabilidades del juzgado?				✓				✓				✓	
	14. ¿El uso de datos gubernamentales ha mejorado la capacidad del juzgado para tomar decisiones informadas y llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente?				✓				✓				✓	
Procesos de formulación política	15. ¿El portal virtual da a conocer los procesos de formulación política hacia los usuarios?				✓				✓				✓	
	16. ¿El portal virtual se puede acceder fácilmente a los procesos de formulación política?				✓				✓				✓	

- **Quinta dimensión: Dirigido por el usuario**
- **Objetivos de la Dimensión:** El objetivo de esta dimensión es conocer si al personal jurisdiccional le toma menos tiempo brindar respuestas de sus casos con la ayuda de la plataforma virtual.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Configuración de procesos	17. ¿La plataforma virtual le ayuda realizar los procedimientos más rápidos en los tramites de alguna operación?				✓				✓				✓	
	18. ¿En la plataforma virtual los procesos le toman menos tiempo en brindar respuestas a los casos que tiene?				✓				✓				✓	
Adaptación de mecanismos	19. ¿La plataforma virtual está hecha para que cualquier disposición de un caso pueda resolverse dentro de la misma?				✓				✓				✓	
	20. ¿Los mecanismos de la plataforma virtual son aplicables para que los usuarios también puedan hallar soluciones a los casos que tengan?				✓				✓				✓	



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, is written over a horizontal line.

Firma del evaluador

DNI: 40012063


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CONCHA BENDEZU, CARLOS JOSE <b>DNI 40012063</b>	<b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA</b>  <b>Fecha de diploma: 04/02/16</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
CONCHA BENDEZU, CARLOS JOSE <b>DNI 40012063</b>	<b>ABOGADO</b>  <b>Fecha de diploma: 27/09/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
CONCHA BENDEZU, CARLOS JOSE <b>DNI 40012063</b>	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 14/11/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 ex.turnitin.com/app/carta/es/?s=18u=1088032488&o=2267486193&ro=1036&lang=es

feedback studio KAREN ROSARIO DE LA CRUZ HUAMANCAJA Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lur... /0 < 10 de 82 >

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**  
 De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario (orcid.org/0000-0001-5293-4563)

**ASESORAS:**  
 Mtra. Alza Salvaerra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)  
 Dra. Cueva Rodríguez, Medall (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
 Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ  
 2024

**Resumen de coincidencias**  
**12 %**

Se están viendo fuentes estándar  
 Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	cybertesis.umsm.edu... Fuente de Internet	1 %
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
7	library.co Fuente de Internet	<1 %
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
10	Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.congresopuebla... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 11674 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 22°C Nublado 08:39 a.m. 07/01/2024

Archivos de Tesis						
Tipo Doc	Descripción	Subir	Ver	Eliminar	Resultado	
Archivo de Producto	DE LA CRUZ HUAMANCAJA, KAREN ROSARIO - ARCHIVO DE PRODUCTO.pdf		 			
Archivo Antiplagio	DE LA CRUZ HUAMANCAJA, KAREN ROSARIO - ARCHIVO ANTIPLAGIO - ARCHIVO TURNITIN.pdf		 		ARCHIVO VALIDO - APROBADO(12%)	



## Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de la capacitación y gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023									
AUTOR: De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la rotación de puestos y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la tutoría y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la rotación de puestos y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la tutoría y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la gestión de la capacitación y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la instrucción de trabajo y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Existe relación entre la rotación de puestos y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Existe relación entre el aprendizaje y entrenamiento y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Existe relación entre la tutoría y el gobierno digital en el personal jurisdiccional de los juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.</p>	<b>Variable 1: Gestión de la capacitación</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>		
			Instrucción de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrucción en el puesto</li> <li>Cursos de capacitación</li> </ul>	1; 2; 3; 4; y 5	Ordinal	Malo: 20 - 46  Regular: 47 - 73  Bueno: 74 - 100		
			Rotación de puestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frecuencia de rotación</li> <li>Variedad de puestos</li> </ul>	6; 7; 8; 9 y 10				
			Aprendizaje y entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento y evaluación</li> <li>Retroalimentación del instructor</li> </ul>	11; 12; 13; 14 y 15				
			Tutoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad y accesibilidad del tutor</li> <li>Nivel y experiencia del tutor</li> </ul>	16; 17; 18; 19 y 20				
			<b>Variable 2: Gobierno digital</b>		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Digital por diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnologías digitales</li> <li>Simplificar procedimientos</li> </ul>	1; 2; 3 y 4	Ordinal	Malo: 20 - 46  Regular: 47 - 73		
			Impulsado por los datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atractivo estratégico</li> <li>Mecanismos de gobernanza</li> </ul>	5; 6; 7 y 8				

juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023?	juzgados de San Juan de Lurigancho, 2023.		Actúa como plataforma	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gama de herramientas</li> <li>Normas y servicios</li> </ul>	9; 10; 11 y 12		Bueno: 74 - 100
			Abierto por defecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos del gobierno</li> <li>Formulación de políticas</li> </ul>	13; 14; 15 y 16		
			Dirigido por el usuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Configuración de procesos</li> <li>Adoptación de mecanismos</li> </ul>	17; 18;19 y 20		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS			
<p>Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Aplicada  Diseño: No experimental, transversal.  Nivel: Correlacional  Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p><b>Población:</b> 67</p> <p><b>Muestra:</b> 67</p> <p><b>Muestreo:</b> Se trabaja con toda la población completa, por lo que no fue necesario.</p>		<p><b>Variable 1:</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autor: De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario</p> <p><b>Variable 2:</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autor: De la Cruz Huamancaja, Karen Rosario</p>		<p><b>Estadística descriptiva:</b>  Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b>  El análisis de datos se realiza con el coeficiente de correlación Rho de Spearman.</p>	

## Anexo 7. Permiso para la aplicación de los instrumentos



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 19 de octubre de 2023  
Carta P. 0614-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra.  
ROSE MARY PARRA RIVERA DE GONZÁLEZ  
PRESIDENTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE  
JUZGADOS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DE LA CRUZ HUAMANCAJA, KAREN ROSARIO; identificada con DNI N° 70902969 y con código de matrícula N° 7002735528; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

### **GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL EN EL PERSONAL JURISDICCIONAL DE LOS JUZGADOS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador DE LA CRUZ HUAMANCAJA, KAREN ROSARIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrúfo*

**Dra. Helga R. Majo Marrúfo**  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo 8. Autorización de aplicación de los instrumentos



Mesa de Partes Electronica Administrativa PJ <sgd-notificaciones@pj.gob.pe>  
para mí ▾

20 oct 2023, 11:21



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
MESA DE PARTES ELECTRÓNICA  
ADMINISTRATIVA

### NOTIFICACIÓN

Estimado Sr(a). KAREN ROSARIO DE LA CRUZ  
HUAMANCAJA

Número de DNI: 70902969

Se le comunica que su documento ha sido registrado correctamente en la Mesa de Partes Electrónica Administrativa del Poder Judicial.

Nro. Seguimiento: PJ0000135183

Asunto: SOLICITO: ME OTORGUE PERMISO A FIN DE REALIZAR ENCUESTAS A LOS JUECES Y AL PERSONAL JURISDICCIONAL DE LOS JUZGADOS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO PARA LA REALIZACIÓN DE MI TESIS DE MAESTRÍA "GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL EN EL PERSONAL JURISDICCIONAL DE LOS JUZGADOS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023"

Le recordamos que puede consultar el estados de su documento a través del siguiente enlace: <https://sgd.pj.gob.pe/mpea/inicio-seguimiento/PJ0000135183>

Este es un correo electrónico enviado automáticamente y no acepta respuestas.

© GERENCIA DE INFORMATICA  
PODER JUDICIAL DEL PERÚ



Gestión de la capacitación		
VALOR MIN	20	
VALOR MAX	100	
AMPLITUD	80	
PARTES	3	
INTERVALO	27	
RANGOS		
MALO	20	47
REGULAR	48	72
BUENO	73	100

Instrucción de trabajo		
VALOR MIN	5	
VALOR MAX	25	
AMPLITUD	20	
PARTES	3	
INTERVALO	7	
RANGOS		
MALO	5	12
REGULAR	13	17
BUENO	18	25

Rotación de puestos		
VALOR MIN	5	
VALOR MAX	25	
AMPLITUD	20	
PARTES	3	
INTERVALO	7	
RANGOS		
MALO	5	12
REGULAR	13	17
BUENO	18	25

Aprendizaje y entrenamiento		
VALOR MIN	5	
VALOR MAX	25	
AMPLITUD	20	
PARTES	3	
INTERVALO	7	
RANGOS		
MALO	5	12
REGULAR	13	17
BUENO	18	25

Tutoría		
VALOR MIN	5	
VALOR MAX	25	
AMPLITUD	20	
PARTES	3	
INTERVALO	7	
RANGOS		
MALO	5	12
REGULAR	13	17
BUENO	18	25

Gobierno digital		
VALOR MIN	20	
VALOR MAX	100	
AMPLITUD	80	
PARTES	3	
INTERVALO	27	
RANGOS		
BAJO	20	47
MEDIO	48	72
ALTO	73	100

Digital por diseño		
VALOR MIN	4	
VALOR MAX	20	
AMPLITUD	16	
PARTES	3	
INTERVALO	5	
RANGOS		
BAJO	4	9
MEDIO	10	14
ALTO	15	20

Impulsado por los datos		
VALOR MIN	4	
VALOR MAX	20	
AMPLITUD	16	
PARTES	3	
INTERVALO	5	
RANGOS		
BAJO	4	9
MEDIO	10	14
ALTO	15	20

Actúa como plataforma		
VALOR MIN	4	
VALOR MAX	20	
AMPLITUD	16	
PARTES	3	
INTERVALO	5	
RANGOS		
BAJO	4	9
MEDIO	10	14
ALTO	15	20

Abierto por defecto		
VALOR MIN	4	
VALOR MAX	20	
AMPLITUD	16	
PARTES	3	
INTERVALO	5	
RANGOS		
BAJO	4	9
MEDIO	10	14
ALTO	15	20

Dirigido por el usuario		
VALOR MIN	4	
VALOR MAX	20	
AMPLITUD	16	
PARTES	3	
INTERVALO	5	
RANGOS		
BAJO	4	9
MEDIO	10	14
ALTO	15	20

## Anexo 10. Análisis de Confiabilidad de los instrumentos

Resultados de la confiabilidad del instrumento Gestión Estratégica:

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	20

Resultados de la confiabilidad del instrumento Gobierno Digital:

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	20

### Anexo 11. Grados de correlación de Kendall

1,00	CORRELACIÓN PERFECTA
DE 0,80-0,99	CORRELACIÓN MUY ALTA
DE 0,60-0,79	CORRELACIÓN ALTA
DE 0,40-0,59	CORRELACIÓN MEDIA
DE 0,20-0,39	CORRELACIÓN BAJA
DE 0,01-0,19	CORRELACIÓN MUY BAJA
0,00	NO EXISTE CORRELACIÓN