



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Transformación digital y los procesos laborales de la administración de
Justicia, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Martinez Saavedra, Katherine Yajaira (orcid.org/0000-0002-6527-4411)

ASESORAS:

Dra. Chipana Fernandez, Yolanda Maribel Mercedes (orcid.org/0000-0002-8609-3409)

Mg. Garcia Quispe, Gladys Beatriz (orcid.org/0000-0002-3064-7919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Vicente, por sus consejos. No me alcanzará la vida para agradecer su apoyo constante e incondicional.

Agradecimiento

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a los Doctores Alicia y Martin, su ayuda para la realización del presente trabajo ha sido invaluable.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.", cuyo autor es MARTINEZ SAAVEDRA KATHERINE YAJAIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES DNI: 08674883 ORCID: 0000-0002-8609-3409	Firmado electrónicamente por: MCHIPANAFER el 10-01-2024 21:45:23

Código documento Trilce: TRI - 0719459



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARTINEZ SAAVEDRA KATHERINE YAJAIRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de 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: "Transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 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
MARTINEZ SAAVEDRA KATHERINE YAJAIRA DNI: 77658604 ORCID: 0000-0002-6527-4411	Firmado electrónicamente por: KMARTINEZSAA el 23- 01-2024 21:25:32

Código documento Trilce: INV - 1450162

Índice de Contenidos

	Pág.
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	viii
Índice de Gráficos y Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	22
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	vi

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6: Base de datos general de las variables

Anexo 7: Resultado de similitud de programa Turnitin

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez de instrumento por juicio de expertos.	21
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Transformación digital.	24
Tabla 3: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable uno.	25
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable procesos laborales de la Administración de Justicia.	26
Tabla 5: Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la variable dos.	27
Tabla 6: Tabla cruzada entre Transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	28
Tabla 7: Tabla cruzada entre Fomento de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	30
Tabla 8: Tabla cruzada entre Innovación de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	31
Tabla 9: Tabla cruzada entre Acceso a la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	32
Tabla 10: Resultados de la prueba de normalidad.	33
Tabla 11: Prueba de correlación entre Transformación digital y Procesos laborales de la Administración de Justicia.	34
Tabla 12: Prueba de correlación entre el Fomento de la transformación digital y los Procesos laborales de la Administración de Justicia.	35
Tabla 13: Prueba de correlación entre Innovación digital y los Procesos laborales de la Administración de Justicia.	36

Tabla 14: Prueba de correlación entre Acceso a las tecnologías digitales y
Procesos laborales de la Administración de Justicia.

36

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño.	19
Figura 2: Niveles de transformación digital.	24
Figura 3: Percepción de dimensiones de la variable de transformación digital.	25
Figura 4: Niveles de procesos laborales de la Administración de Justicia.	26
Figura 5: Percepción de dimensiones de la variable de procesos laborales de la Administración de Justicia.	27
Figura 6: Transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	29
Figura 7: Fomento de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	30
Figura 8: Innovación de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	31
Figura 9: Acceso a la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.	32

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia de Lima. Fue una investigación de tipo básica, realizada bajo un enfoque cuantitativo. La muestra incluyó a 80 servidores del Sistema de Administración de Justicia. Para recolectar los datos necesarios para la investigación, como técnica se empleó una encuesta; y, como instrumento, se utilizó un cuestionario, mismo que constaba de 42 ítems, los cuales se enfocaron en dilucidar aspectos como el fomento, la innovación y el acceso a la transformación digital en la institución materia de análisis. El referido instrumento, fue validado por expertos y evidenció aceptables niveles de confiabilidad, con un coeficiente de (0,913) respecto a la variable uno; y de (0,948) en cuanto a la variable dos. Usando la prueba de Spearman, se halló que el valor p es (0,001), lo que implica una significancia alta; por ende, se aceptó la hipótesis planteada en la presente investigación, obteniéndose, además, un nivel de correlación de ($r=0,902$). Siendo ello así, se demostró estadísticamente la existencia de una correlación entre la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia.

Palabras clave: Transformación digital, proceso laboral, justicia.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between digital transformation and the labor processes of the Justice Administration of Lima. It was a basic type of research, carried out under a quantitative approach. The sample included 80 employees of the Justice Administration System. To collect the data necessary for the research, a survey was used as a technique; and, as an instrument, a questionnaire was used, which consisted of 42 items, which focused on elucidating aspects such as promotion, innovation and access to digital transformation in the institution under analysis. The aforementioned instrument was validated by experts and showed acceptable levels of reliability, with a coefficient of (0.913) regarding variable one; and (0.948) regarding variable two. Using the Spearman test, the p value was found to be (0.001), which implies high significance; Therefore, the hypothesis proposed in the present investigation was accepted, also obtaining a correlation level of ($r=0.902$). This being so, the existence of a correlation between digital transformation and the work processes of the Administration of Justice was statistically demonstrated.

Keywords: Transformation, digital, process, labor, justice.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021), explicó que, en un planeta que inevitablemente se encuentra orientado a que todas sus dimensiones se digitalicen, la tecnología debe volverse el eje principal de los modelos de desarrollo, en ese contexto, los Estados se encuentran en la obligación de dirigir sus esfuerzos a generar igualdad entre sus ciudadanos y proteger su derecho a la privacidad, con la finalidad de generar un cambio integral.

En cuanto a la Administración de Justicia, Ríos (2017), indicó que el mundo de la justicia recientemente ha experimentado drásticos cambios a causa de la llegada de las tecnologías de información y comunicación, y que ello ha permitido que se lleven a cabo juicios en línea, racionalizar tiempos, mejorar significativamente la calidad del servicio, además de coadyuvar a la transparencia y al acceso de la información.

En el contexto internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo (2022), sostuvo que la transformación digital gubernamental implica un cambio del modelo organizativo -es decir, de los métodos utilizados y de los procesos instaurados- usando la tecnología, con el propósito de que las entidades públicas satisfagan las necesidades de la población de forma segura, eficiente y transparente; en tal contexto, estimó que, dicha transformación, coadyuvaría a los diferentes gobiernos de la región de América Latina y el Caribe a enfrentar los problemas álgidos que los aquejan, tales como, la falta de confianza de sus ciudadanos, la baja productividad de las entidades públicas, así como la persistente desigualdad.

Respecto a la Administración de Justicia, Ríos (2017), explicó que, en diversos países de América Latina, con el avance la tecnología, se han llevado a cabo juicios a través de internet, de igual manera, que se han usado medios electrónicos para brindar información a los justiciables, para generar certidumbre jurídica en diversos procesos, para solicitar información pública y para volver más eficaz la impartición de justicia.

En el contexto peruano, referente a la transformación digital, en el transcurso del año 2023, se emitió una política nacional destinada a determinar los objetivos,

acciones, lineamientos, servicios, estándares, metas, actividades, indicadores y responsables que permitirían alcanzar la transformación digital en el país para el año 2030, la cual, fue aprobada a través del Decreto Supremo N° 085-2023-PCM. En la referida política, se señaló que la transformación digital generaría un cambio organizativo, con la finalidad de que la sociedad resulte beneficiada con todas las oportunidades que ofrece el mundo digital, usando las tecnologías digitales y de procesamiento de datos para que se tomen decisiones más efectivas y eficientes (Presidencia del Consejo de Ministros, 2023).

Sobre la Administración de Justicia, Liñan (2022) indicó que, con la emisión de la Ley N° 27658 del 29 de enero de 2022, que se encontraba destinada a establecer el marco para modernizar la gestión del Estado; se instauraron diversos mecanismos digitales para modernizar los procesos judiciales en las diferentes instancias. Posteriormente, la pandemia de Covid-19, impulsó una rápida transformación del sistema de justicia y generó que muchas de las ya implementadas tecnologías mejoren, se perfeccionen o sean usadas de manera más integral; no obstante, refirió que es sumamente necesario que se continúe avanzando con el proceso de transformación digital a fin de facilitar el acceso al servicio de justicia a todos los peruanos.

Los avances de la Administración de Justicia en transformación digital, al implementar nuevas tecnologías, para Nuñez (2021), han originado diversos beneficios, como la transparencia, la celeridad y el dinamismo en los trámites de los procesos judiciales.

Tal es el caso del proceso laboral, el cual fue reformado con la emisión de la Nueva Ley Procesal de Trabajo el 15 de enero de 2010; de acuerdo con lo señalado por Pasco (2010), si bien no se encontraba enunciado en la ley, su implementación implicaría necesariamente el uso del expediente electrónico, al cual todos los usuarios pudieran acceder de manera directa, y que generaría, a su vez, ahorros en papel, dinero y tiempo; y, principalmente, generaría eficiencia. Explicó, además, que el uso intensivo de la tecnología llevaría consigo ventajas en celeridad y eficiencia, lo cual beneficiaría tanto a los usuarios como a la Administración de Justicia del país.

Por su parte, Quispe (2022), explicó que, si bien la referida ley que regula el proceso laboral contiene un buen modelo procesal y fue concebida incluso con el horizonte de un uso intensivo de la tecnología y la digitalización de los expedientes a un plazo mediano, lo cierto es que, hasta antes de la pandemia, suscitada a principios del año 2020, este avance tecnológico tuvo un reducido nivel de concreción; con ello no señaló que no se hayan realizado progresos en el uso de la tecnología en los procesos laborales, pues, según explica, la ley ya contenía varias previsiones sobre su empleo, como el registro de video y audio de las audiencias, la exhibición de la planilla electrónica, la notificación por vía electrónica, la publicación de resoluciones en la página web del Poder Judicial y los expedientes electrónicos.

No obstante, el referido autor puntualizó que, no fue hasta el periodo en el que el Perú se halló en estado de emergencia nacional por la mencionada pandemia, que se emitieron diversas resoluciones administrativas destinadas a implementar una serie de medidas, tales como, trabajo remoto para los servidores y funcionarios, digitalización de expedientes, posibilidad de llevar a cabo de manera virtual las audiencias, mecanismos de comunicación con los Despachos, notificación electrónica de sentencias y demandas, entre otras.

Así pues, se advirtió que la transformación digital, suscitada durante los últimos años, ha tenido una cercana relación con los procesos laborales de la administración de justicia; en ese contexto, se formuló como problema general de investigación el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023?

De igual manera, se establecieron los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el fomento de la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023?; (2) ¿Cuál es la relación entre la innovación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023?; y, (3) ¿Cuál es la relación entre el acceso a las tecnologías digitales y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023?

El presente estudio se justificó de manera teórica, toda vez que permitirá consolidar el conocimiento científico a través del uso de bases teóricas

significativas para un mejor entendimiento de la relación entre las variables, y así producir nuevo conocimiento al respecto. Se justificó de forma social, pues el alcance de una plena transformación digital por parte de los operadores de justicia permitiría una justicia más célere y eficaz, lo cual, beneficiaría a los usuarios de la institución.

Tuvo, además, una justificación práctica, pues mediante la investigación se buscó determinar cómo se puede perfeccionar el uso, la implementación y la mejora de las tecnologías digitales en la Administración de Justicia laboral. De igual manera, tuvo una justificación metodológica, dado que se enfocó en la importancia de los resultados obtenidos de manera cuantitativa, lo cual permitió que se diagnostique la realidad problemática y, además, la obtención de los resultados servirá como cimiento para futuras investigaciones científicas.

La investigación sostuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Así también, los objetivos específicos planteados fueron los que a continuación se detallan: (1) Determinar la relación entre el fomento de la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023; (2) Determinar la relación entre la innovación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023; y, (3) Determinar la relación entre el acceso a las tecnologías digitales y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Se planteó como hipótesis general que: La transformación digital se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Mientras que, las hipótesis específicas, fueron las detalladas a continuación: (1) El fomento de la transformación digital se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023; (2) La innovación digital se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023; y, (3) El acceso a las tecnologías digitales se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, respecto a transformación digital, se tomó en consideración el trabajo de Vargas (2022), quien planteó como objetivo analizar la influencia de transformación digital en la gestión administrativa de una unidad de gestión del despacho judicial; bajo un enfoque cuantitativo; comparando dicha variable con trabajadores que laboraban en la mencionada unidad dentro del área administrativa. La muestra fue constituida por 108 colaboradores, el diseño que tuvo su investigación fue no experimental; como técnicas de recolección de datos usó la encuesta; y, el instrumento que utilizó fue el cuestionario. Arribó a la conclusión de que la transformación digital está relacionada significativamente con la gestión administrativa de la referida unidad.

Asimismo, del trabajo de Zarate (2022), se observó que, éste tuvo por objeto determinar cómo influye la transformación digital en la transparencia del gobierno regional de Tumbes. Al realizar el análisis de la variable de transformación digital, la confrontó con los servidores del mencionado gobierno regional. Seleccionó para la muestra a un total de 55 trabajadores, el enfoque fue cuantitativo, la investigación fue descriptiva correlacional; usó la encuesta para recolectar datos y, consecuentemente, el cuestionario como instrumento. Determinó que, los medios informativos no son usados de manera eficiente; no obstante, también señaló la existencia de una relación positiva y significativamente alta entre la transparencia y la transformación digital.

De la investigación de Aguila (2023), se advirtió que tuvo por finalidad establecer como es que la transformación digital se relaciona con la inclusión digital en una institución; bajo un enfoque cuantitativo, contrastó la referida variable con servidores y funcionarios pertenecientes a una entidad. La muestra estuvo constituida por 116 individuos; y la técnica que usó fue la encuesta. Delimitó que, la transformación digital, la infraestructura tecnológica, la inclusión y las competencias digitales en una institución se relacionan de manera positiva.

En cuanto a la variable de procesos laborales de la Administración de Justicia, Tejada (2023), investigó, bajo un enfoque cuantitativo, respecto a la relación entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación con los procesos laborales en la región de Ancash. Comparó la indicada variable con

servidores que pertenecían al sector justicia, específicamente al área laboral, de la señalada región. La muestra estuvo compuesta por 60 servidores, el diseño fue no experimental; usó la encuesta para recolectar datos; y, el instrumento que usó fue el cuestionario. Concluyó que, el Poder Judicial debe impulsar un uso adecuado de la tecnología en los procesos judiciales laborales, y debe continuar usándola, para hacerlos más económicos, eficientes, céleres, eficaces y menos burocráticos; asimismo, que continúe con el proceso de modernización de los procesos laborales.

Así también, del trabajo de Quezada (2022), se verificó que buscó determinar el efecto del uso del Sistema Integrado Judicial en la celeridad de los procesos laborales, bajo un enfoque cuantitativo. Al analizar la variable, la comparó con servidores y funcionarios del módulo laboral de la referida corte. Usó para la muestra a 42 participantes a quienes encuestó. Delimitó que los procesos laborales son un 39.8% más céleres como consecuencia de la implementación del indicado sistema.

De los mencionados trabajos de investigación, se pudo determinar que la transformación digital permite mejorar los servicios ofrecidos por las entidades públicas y las instituciones privadas; de igual manera, que los procesos laborales, se ven influenciados significativamente por las implementadas tecnologías digitales.

En el ámbito internacional, se tiene el trabajo de Rodríguez e Imbol (2022), mediante el que buscaron evaluar la implementación de la transformación digital en la Jurisdicción Especial para la Paz. Compararon la variable de transformación digital con trabajadores del sector de las telecomunicaciones. La muestra fue conformada por 171 colaboradores, el diseño de su investigación tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo; el instrumento para el enfoque cuantitativo fue el cuestionario. Los referidos investigadores llegaron a la conclusión de que existe suficiente documentación que proporcionaba soporte a la transformación digital en las entidades; sin embargo, se debían atender ciertos aspectos, para lograr una transformación digital integral; sin perjuicio de ello advirtieron fallas en las plataformas tecnológicas instauradas; y, destacaron que, aun cuando se realizaron avances importantes, queda un largo camino para afirmar

que la transformación digital ha alcanzado todos los procesos y dependencias de la entidad.

Igualmente, de la investigación de Carrasco (2022), se observó que tuvo por finalidad, realizar un análisis de la ruta del desarrollo tecnológico en México para impulsar la Transformación Digital. El enfoque de la investigación fue tanto cualitativo, como cuantitativo; y en ella delimitó que, si bien en su país existía regulación respecto a transformación digital; no obstante, el Estado se encontraba en la obligación de integrar los diversos elementos de la estructura cultural, social y económica, con el fin de que se agilice el proceso de avance económico y social de manera endógena; en ese mismo sentido, afirmó que, con pequeñas inversiones, resultaba factible generar un impacto considerable que permitiría mejorar la eficiencia de los ecosistemas digitales existentes.

Del trabajo de Fornari (2021), se puede advertir que buscó realizar una contribución al análisis y refinamiento de lo que se entiende por transformación digital en la agroindustria de Brasil, así como también, seleccionar y validar los componentes técnicos; además de analizar cuáles son las tecnologías digitales enfocadas en la agroindustria más destacadas, para ello, cotejó la variable de transformación digital con profesionales que laboraban en cooperativas agrícolas; la muestra estuvo constituida por 100 personas; el enfoque fue cuantitativo y, además, cualitativo; el instrumento utilizado para el primero fue el cuestionario. Así pues, determinó que los pilares y componentes de la transformación digital, en el negocio agroindustrial, pueden tener éxito, toda vez que la mejoría en la toma de decisiones, y la eficiencia en relación con el trabajo, procesos y costos, que genera la transformación digital, tienden a implicar beneficios en la agroindustria.

Respecto a la variable de los procesos laborales de la Administración de Justicia, se tiene el trabajo de Marques (2022), quien planteó como objetivo determinar si la arquitectura de los tribunales que impartían la justicia laboral brasilera subsistían a las recientes reformas y los cambios suscitados en el mundo del trabajo; realizó una investigación cuantitativa y cualitativa, tomando como población a 292,352 casos y, usando el muestro, determinó analizar 384 procesos; llegando a la conclusión de que la fusión de los aspectos procesales y materiales de la reforma de trabajo, junto con la cuarta revolución industrial, y los movimientos

parlamentarios, permitieron que los tribunales laborales se reposicionen institucionalmente de manera lenta, pero gradual y constante.

En igual sentido, Nuñez (2021), señaló en su artículo de investigación destinado a determinar el uso de la tecnología en la administración de justicia de Bolivia que, el mencionado país, se encontraba incurso en un proceso de innovación tecnológica de su sistema judicial; asimismo, que contaba con un marco normativo que coadyuva a que se aplique la tecnología en la justicia; sin embargo, los operadores de justicia, se encontraban en la imperiosa necesidad de ser capacitados en el correcto manejo de las aplicaciones e innovaciones tecnológicas. Preciso además que, el uso de medios informáticos en la comunicación generó una mayor eficacia.

De los trabajos de investigación citados se pudo deducir que, los países se encuentran atravesando un proceso de transformación digital, la cual no es ajena a la Administración de Justicia. Este proceso implica diversas ventajas como, por ejemplo, celeridad, transparencia y eficacia; no obstante, a nivel región, nos encontramos aun en las primeras etapas de dicha transformación, por lo que resulta necesario continuar con la misma –la cual ha sido impulsada durante los recientes años por la pandemia de Covid-19- e implementar más mejoras para alcanzarla plenamente y así poder beneficiar tanto a los justiciables como a los servidores y funcionarios públicos.

La variable de transformación digital es definida por el artículo 3° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), el cual estableció que se trata de un proceso estratégico, disruptivo y continuo, que conlleva un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización, de las tecnologías digitales y de análisis de datos, destinados a producir efectos sociales y económicos.

La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (2023), conceptualizó a la transformación digital como un paradigma que se ha ido estableciendo durante los últimos años; en los que han aparecido tecnologías disruptivas que, al suceder en conjunto, obligan al ser humano moderno a replantear sus facetas. Asimismo, señaló que, la mencionada transformación, promueve el cambio cultural y organizativo necesario para obtener la mayor cantidad de oportunidades que ofrece

el mundo digital, con el debido uso de la inteligencia de datos y tecnologías digitales para una efectiva toma de decisiones.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2022), indicó que la transformación digital gubernamental significa un cambio del modelo organizativo, es decir, de los métodos utilizados y de los procesos instaurados, usando tecnología, con la finalidad de que las entidades satisfagan las exigencias de la ciudadanía de forma segura, eficiente y transparente. Igualmente, explicó que, esta transformación, es un proceso que tiene niveles de madurez, encontrándose en el primer nivel la fase electrónica, la cual implica la eliminación de papel y de la presencialidad; en el segundo nivel, la fase interoperable, en la que se intercambian datos entre instituciones, en el tercer nivel, la fase automatizada, durante la cual incluso se tomarían decisiones de manera automática, eliminando la intervención manual, usando algoritmos; y, por último, en el cuarto nivel, la fase proactiva, en la que el Estado tomaría acciones automatizadas y proactivamente para que el ciudadano no sea quien lo inicie.

Con relación a las bases teóricas de la transformación digital, se halló la explicación de Leceta (2019), el cual refiere que, el término transformación digital, fue acuñado por primera vez en 2011 por el MIT Center for Digital Business, el cual la definió como el uso de las tecnologías digitales con el objetivo de mejorar el valor de un negocio.

Katz (2018) explicó que, al igual que otras revoluciones tecnológicas, la digitalización ha evolucionado en términos que, según indica, son denominadas "olas". La primera ola, desarrollada entre 1950 y 1975; y, adoptada entre 1960 y 2000, se encontró principalmente asociada a la adopción de tecnologías maduras, como las que permiten el procesamiento automático de datos, los sistemas informáticos de gestión, y las tecnologías de las telecomunicaciones que permitían el acceso a la información de manera remota, entre dicha tecnología se encuentran las telecomunicaciones móviles, la computación y la banda ancha. Tuvo un impacto económico y social entre 1999 a 2010.

La segunda ola, suscitada entre 1970 y 1990; y, adoptada entre 2010 hacia adelante, implicó las plataformas de difusión a través el internet, las cuales permiten

la comunicación de los individuos. La innovación tecnológica suscitada durante esos años se vio reflejada en las plataformas de internet y la nube; tuvo un impacto considerable a partir de 2005, no obstante, continúa en proceso.

La tercera ola, por su parte, desarrollada a partir de 1980, incluyó la difusión de tecnologías destinadas a mejorar la toma de decisiones, la automatización; y, por ende, implicó la inclusión de la robótica, aprendizaje de máquinas, inteligencia artificial, entre otros. Su impacto se vio reflejado a partir del año 2020 y, en paralelo con la segunda ola, continúa en proceso.

Del Val (2016) manifestó que, a partir del final del Siglo XX, se ha generado una transformación digital de la industria, debido al despliegue de la informática y la electrónica en los procesos industriales, lo cual permitió que las máquinas reemplazaran a las personas en ciertas labores y, además, que se automaticen las líneas de producción.

Slotnisky (2016), sostuvo la teoría de que la transformación digital implicaba una fusión, de manera natural, de lo digital y lo físico; y que significaba, además, un cambio, sin que se pierda la identidad, sacando el máximo provecho de los datos obtenidos mediante diversas fuentes con el objeto de convertirlos en conocimiento.

En igual sentido, Molina (2015) indicó que, durante los últimos años, se ha modernizado el funcionamiento de la administración pública, internamente y en su relación con los ciudadanos, debido al uso de la tecnología, lo cual generó que la toma de decisiones se agilizará y, a su vez, mejoró la atención a los ciudadanos. Esta transformación digital, según señaló el autor, permitiría alcanzar -a futuro- la administración digital, misma que supone una gran cantidad de oportunidades; no obstante, también supone amenazas, por lo que el Estado debe intensificar sus esfuerzos para diseñar una estrategia que permita aprovechar al máximo esta transformación.

Las dimensiones de la transformación digital, de acuerdo con el artículo 5° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), son fomentar la transformación digital, la innovación digital; así como fortalecer el acceso a las tecnologías digitales.

Sobre la primera dimensión, el (Decreto de Urgencia N° 006-2020), determinó que el fomento de digitalización en los diferentes niveles de la sociedad

peruana implica reforzar el uso de las tecnologías digitales, el uso de las redes y el uso de los servicios digitales por parte de todos los ciudadanos. De acuerdo con AMETIC (2016), el fomento de la industria digital supone un entorno legal que propicie una industria de tecnología de la información y comunicaciones con capacidad de inversión, generadora de riqueza y competitiva. Asimismo, el Círculo de Empresarios (2021) refirió que, para generar una transformación digital, las administraciones públicas se encuentran en la obligación de fomentarla, estableciendo políticas que se adecuen al entorno digital en todos los ámbitos de la sociedad; y, reforzando el dialogo con todos los actores.

En cuanto a la segunda dimensión, innovación de la transformación digital, el (Decreto de Urgencia N° 006-2020), estableció que significa impulsar la innovación reforzando una sociedad digital realmente inclusiva y dándoles a los ciudadanos la posibilidad de ejercer su ciudadanía digital con derechos y deberes digitales. Mosquera et al., (2022) sostuvieron se trata de una respuesta continua a circunstancias cambiantes, que permite que se mantenga una dinámica que viabiliza la transformación digital.

La sociedad digital, según la Fundación Telefónica (2023), en el Perú, se encuentra delimitada por el ecosistema digital y el marco institucional encargado de promoverla; asimismo, su avance es medible en base a la penetración de los servicios de telecomunicaciones, internet y cobertura, así como los principales usos que se le dan y el posicionamiento del país en rankings internaciones. En la Carta Peruana de Derechos Digitales, la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (2022), ha establecido que las personas, en los entornos digitales, cuentan con diversos derechos, tales como, a la identidad digital, a la no discriminación, a expresarse e informarse con libertad, entre otros.

Respecto a la tercera dimensión, acceso a las tecnologías digitales, el (Decreto de Urgencia N° 006-2020), señaló que, se debe fomentar la protección de datos personales, la seguridad y la transparencia del entorno digital con la finalidad de alcanzar el bienestar social, la prosperidad y la sostenibilidad del país. La Organización de los Estados Americanos (2021) determinó que, la protección de datos personales tiene principios, entre los cuales se encuentran, la finalidad legítima, la pertinencia y necesidad, la confidencialidad, la transparencia y el

consentimiento, el tratamiento y conservación limitados, entre otros. Campos-Domínguez y Díez-Garrido (2023), indicaron que la transparencia digital se vincula a la pertinencia de ayudar a la ciudadanía, y a las instituciones públicas, en la toma de decisiones, por lo que se concibe como un mecanismo que permite a las entidades recuperar la confianza de sus ciudadanos.

La OCDE (2019), sostuvo que las principales características de la transformación digital son (i) rapidez, debido a que acelera las interacciones, las cuales generan a su vez oportunidades económicas y sociales y, además, hace más accesible la información a todas las personas; (ii) escala sin masa, pues los productos digitales tienen un bajo costo marginal; (iii) generadora de nuevas formas de creación de valor, a razón del uso del flujo de datos, plataformas y algoritmos; (iv) transformación del espacio, ya que limita las restricciones de distancia, jurisdicción, ubicación; (v) fortalecimiento de la periferia de las redes, debido a la arquitectura de internet y las tecnologías digitales, lo cual amplía las comunidades y los mercados; y, (vi) alcance panorámico, dado que permite obtener un alcance más rápido mediante la capacidad de integrar, combinar y procesar recursos digitales.

Meister (2023), determinó que, la transformación digital, reviste las características de visión de alto nivel, equipos multifuncionales, participación con clientes, experimentación regular, celeridad en la toma de decisiones y el uso de indicadores, lo cual genera que se logre un crecimiento empresarial y económico.

Trujillo et al. (2022), señalaron que la transformación digital resulta ser de suma importancia para la sociedad; dado que ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento en diversas áreas; no obstante, supone, además, ciertos retos que exigen cambios en la estructura de políticas públicas, inversión, financiamiento, trabajo conjunto, entre otros; mismos que deben ser eludidos para lograr avanzar como sociedad.

Aunado a ello, el Banco Interamericano de Desarrollo (2022), precisó que los gobiernos, en todos sus niveles, deben aprovechar los beneficios que trae consigo la transformación digital, de forma que alcancen ganancias de eficiencia, compatibilidad, velocidad y mejora en la experiencia del usuario.

Con relación a la segunda variable, se tiene a la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), la cual define al proceso laboral, como aquel que resuelve conflictos jurídicos colectivos o individuales originados con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter cooperativista, laboral, formativo, administrativa o personal, referidos a aspectos relacionados con la prestación de servicios.

Chanamé (2021) indicó que el proceso laboral busca resolver un conflicto en cualquier materia que se derive de una relación laboral; con la característica particular de que, a su vez, procura desequilibrar la amplia disparidad existente entre el empleador y el trabajador.

Gamarra (2014), lo definió como un conjunto de instituciones, normas y principios a través de los cuales, el Estado administra la justicia laboral; asimismo, detalló que resulta ser un conjunto de actos procesales que se ejecutan de manera progresiva, teleológica y sistemática con el único fin de resolver un conflicto en materia laboral.

En lo referente a las bases teóricas de los procesos laborales, se ha encontrado la definición de Espinoza (2015), quien refirió que el nacimiento del proceso de trabajo en Perú se debió a dos razones principales, una de índole técnica, y otra, de índole política. En cuanto a las razones técnicas, se tiene a la consolidación del Derecho del trabajo en Perú, debido a la necesidad del Estado de proteger la dignidad de aquellos que prestan sus servicios bajo subordinación; y a la inadecuación de las normas del proceso civil para dar solución a los conflictos laborales, dadas las peculiaridades de la relación de trabajo.

Respecto a la razones de índole sociopolítica, se tiene la cuestión social, entendida como un conjunto de problemas que la industrialización agudizó en las clases desposeídas; y al movimiento obrero mejor organizado, el cual advirtió que no solo se necesitaba un proceso distinto al civil, sino que, además, era necesaria la instauración de un órgano distinto para la resolución de los conflictos; igualmente, se tiene la inferioridad de una de las partes procesales, esto es, el trabajador frente al empleador dada su subordinación, sumada a la dificultad en el acceso a la justicia, debido a su complejidad, costo, lentitud y formalismo. Según señala el autor, lo expuesto, contribuyó al nacimiento del proceso laboral peruano.

Gamarra (2011) puntualizó que, el proceso laboral se encontraba regulado por la Ley N° 26636, del año 1996; sin embargo, esta norma no logró sortear con éxito los problemas de la magnitud de los procesos que se tramitaron durante su época de vigencia, ni mucho menos hacer efectivos los derechos de trabajadores, debido a su burocracia y formalismo, lo cual generó que, en nuestro país, no haya una justicia laboral oportuna y eficaz.

Toyama (2011) manifestó que, el ordenamiento laboral peruano, requería una reforma urgente en materia procesal, pues para que un trabajador alcanzara de manera real y efectiva la protección de sus derechos laborales y, consecuentemente, culmine el proceso, se debían tramitar los mismos durante periodos excesivamente largos; debido a ello, se emitió la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Las dimensiones del proceso laboral, extraídas de la ley, y consideradas para la presente investigación, son la presentación de demanda, la audiencia y la notificación.

En concordancia con ello, Chanamé (2021) sostuvo que, las fases del proceso laboral se encuentran determinadas por la presentación de la demanda, la realización de las audiencias, la emisión de la Sentencia y, la consecuente notificación.

Sobre la primera dimensión, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) señaló que la demanda es un escrito que contiene ciertos requisitos establecidos en la norma civil y anexos, en la cual debe incluirse el monto total de lo que se solicita. De acuerdo con Llancari (2010), permite poner en conocimiento del órgano jurisdiccional las pretensiones; inicia la relación procesal; y, a su vez, da inicio a un proceso que puede ser civil, mercantil, laboral, familiar, entre otros. Según Zamora (2014), la demanda, al ser presentada, inicia la instancia y genera que el Juez la califique, señalando si es admisible o si la rechaza.

Debido al estado de emergencia nacional del año 2020, se emitió un Protocolo (2020), para la adecuación de los procedimientos laborales al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19, el cual determinó que, la demanda, debía

ser presentada mediante la Mesa de Partes Electrónica, sin perjuicio de que, en caso de que resulte necesario, se pueda presentar también de forma física.

Zamora (2014) explicó que los requisitos de la demanda son, que se designe el Juez, que se señalen los datos de identidad tanto del demandante como de su representante, que se identifique a quien se demanda y se especifique su domicilio, que se determine de manera clara el petitorio, que se explique lo que se solicita de manera sencilla, que se señale las razones jurídicas por las que se debe amparar lo peticionado y a cuánto asciende el monto, que se indique cual es la vía procedimental de tramitación y en qué medios probatorios sustentará lo afirmado; y, por último, es necesario que se firme el documento que contiene lo antes descrito. El referido documento, según indica, debe ir acompañado del documento de identidad, del poder, de los medios probatorios que corroboran lo que se afirma y otros relevantes para el proceso.

Igualmente precisó que, una demanda es inadmisibile cuando, no contenga los requisitos legales establecidos, no haya sido presentada con los anexos, lo pedido sea impreciso o se encuentre incompleto o si la vía propuesta no es la correcta; y, es improcedente, cuando exista caducidad en el derecho, cuando el demandante no tenga legitimidad para obrar o no tenga interés para obrar, cuando lo solicitado fuese jurídica o físicamente imposible, cuando no exista conexión lógica entre lo solicitado y su fundamentación fáctica, cuando contenga una acumulación de pretensiones indebida o cuando el Juez carezca competencia.

De ello se entiende que, en los demás casos, la demanda es admitida a trámite y da inicio al proceso.

En cuanto a la segunda dimensión, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), define a las audiencias como exposiciones que deben ser realizadas de manera oral tanto por las partes como por sus abogados, mismas que prevalecen sobre las escritas; en base a ellas, el Juez debe orientar las actuaciones procesales que se realizarán y emite la sentencia correspondiente. De acuerdo con Zamora (2014), una audiencia es un debate de posiciones oral presidido por un Juez.

El Protocolo de adecuación emitido debido al Covid-19 (2020), determinó que las audiencias, en los procesos laborales, se llevarían a cabo de manera virtual, así también, explicó las acciones a implementar, estableció reglas para su

realización y cuáles serían los requisitos técnicos para su puesta en práctica, instituyó los actos de preparación de la audiencia virtual, determinó como se debían realizar las invitaciones, como se desarrollarían las conferencias y cuáles serían las obligaciones de las partes en ese contexto.

Según Barzola (2014), el Principio de Oralidad permite que las actuaciones del proceso se den durante la audiencia y, además, posibilita la funcionalidad de los otros principios que rigen el proceso laboral. Precisa el autor que, no debe confundirse el referido principio suponiendo que tiene por objetivo que se realice una lectura de los escritos, sino que debe ser entendido como una posibilidad de proximidad entre las partes y el Juez, en el que éste último se encuentra en la facultad de percibir directamente no solo lo manifestado por las partes, sino también, su lenguaje corporal, además de que le permite extraer declaraciones espontáneas a las partes con la finalidad de esclarecer los hechos.

Paredes (2014) indicó que, el desarrollo de una audiencia de un proceso laboral inicia con la acreditación de las partes, posteriormente se confrontan las posiciones de las mismas, luego se realiza la actuación probatoria, seguidamente el Juez enumera los hechos necesitados de actuación probatoria y enuncia las pruebas que fueron admitidas, después, las partes se encuentran posibilitadas de proponer cuestiones probatorias, el Juez determina la admisión o no de dichas cuestiones, se actúan los medios probatorios, las partes mencionan sus alegatos finales; y, finalmente, emite la sentencia.

Barzola (2014) puntualizó que, el registro de audio y video de las audiencias debe realizarse a través medios de grabación electrónicos, pues ello garantiza su conservación, fidelidad y posterior reproducción.

Respecto a la tercera dimensión, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), estableció que las notificaciones de los actos procesales se deben realizar electrónicamente o mediante un medio idóneo que permita verificar que, en efecto, se realizó la notificación; exceptuando de esta regla a las resoluciones de traslado, admisión de tercero, sentencias y medidas cautelares, las cuales deben ser notificadas mediante cédula. En cuanto a aquellas que se realizan en una audiencia, señaló que deben entenderse como realizadas en el acto. Según

Zamora (2014), las notificaciones desempeñan un papel sumamente importante, debido a que, a través de ellas, las partes involucradas toman conocimiento del real estado del proceso. De acuerdo con Paredes (2014), existen tres formas de notificación, estas son, la notificación electrónica, la notificación por cédula y la notificación en audiencia.

En la actualidad, con la emisión del Protocolo de adecuación de los procedimientos laborales a razón de la pandemia (2020), se permite la notificación electrónica del auto admisorio y de la sentencia.

Paredes (2014) indicó que los procesos laborales se dividen en dos tipos, un proceso general denominado como ordinario laboral; y en procesos especiales, conocidos como abreviado, no contencioso, de laudos arbitrales económicos, de ejecución y cautelar.

Barzola (2014), refirió que el proceso laboral tiene particulares características en la medida que se encuentra íntimamente relacionado con la protección del trabajador; y, en virtud de que busca equilibrar las disparidades entre los sujetos que intervienen en la relación laboral y que también son las partes procesales.

Gamarra (2011) indicó que, el proceso laboral se caracteriza porque cuenta con principios propios, tales como, concentración, inmediación, veracidad, economía procesal, celeridad, oralidad, etcétera; y, además porque cuenta con alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos, entre otros.

Barzola (2014) explicó que, el proceso laboral es importante pues, surgió para superar la falta de diligencia, lentitud y la burocracia; y, por tanto, permite al trabajador tener un instrumento procesal que le posibilita acceder a la justicia de manera más eficiente.

Por su parte, Gamarra (2011) señaló que, es importante en el sentido de que nace de la necesidad de plasmar y por sobre todo garantizar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de que éstos sean conculcados, desconocidos o incumplidos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, la cual, según Arias et al. (2022), se determina por ser teórica, permite obtener una visión sistemática y más profunda de un problema; asimismo, permite extraer explicaciones y conclusiones al respecto; y tuvo por objetivo incrementar el conocimiento científico.

De acuerdo con Quincho-Apumayta et al. (2022) el diseño se encuentra parametrado por el tipo de investigación que se busca realizar. La presente investigación, tuvo un diseño no experimental, por lo que se encontró delimitado por la indagación empírica en la que no se tiene dominio de las variables de manera directa dado que sus expresiones son sustancialmente no manipulables.

Fue de alcance descriptivo, dado que, de acuerdo a lo señalado por Hadi et al. (2022) tiene por finalidad especificar los ángulos y dimensiones de un fenómeno que se ha sometido a análisis; de corte transversal, lo que implicó llevar a cabo un método no experimental para recopilar y analizar datos en un espacio de tiempo determinado (Huaire, 2019); y, correlacional, pues buscó hallar explicaciones mediante el estudio de las variables y la forma en la que se relacionan sin realizar ningún tipo de manipulación de éstas (Arroyo, 2020)

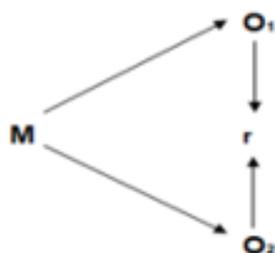
Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, mismo que, Hadi et al. (2022), ha definido como aquel que se caracteriza por ser objetivo, al recolectar datos de diversos elementos, los cuales se pueden cuantificar y medir a partir de una muestra o población. Los resultados que se obtuvieron exponen datos de la realidad social, por lo que las conclusiones a las que se arribaron permitieron generalizar los conocimientos adquiridos.

Se usó el método hipotético deductivo, el cual, ha sido definido por Nunez (2019), como un procedimiento con el que se intenta obtener una respuesta a diversos problemas mediante la postulación de hipótesis que se presuponen verdaderas a modo de conjeturas que se anticipan a la solución de éstos.

Por otra parte, para el procesamiento de los datos recopilados, se realizó una estructuración sistemática de los datos recopilados, se analizó de manera inferencial los mismos, usando estadística de correlación Spearman, en tanto que las variables son no paramétricas, mediante el software SPSS.

Figura 1

Esquema del diseño.



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1 – Transformación digital

O2: Variable 2 – Procesos laborales de la Administración de Justicia

r: Correlación

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Transformación digital

3.2.1.1 Definición conceptual

El artículo 3° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), estableció que, se trata de un proceso estratégico, disruptivo y continuo, que conlleva un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización, de las tecnologías digitales y de análisis de datos, destinados a producir efectos sociales y económicos.

3.2.1.2 Definición operacional

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se operó con tres dimensiones: fomento de la transformación digital; innovación digital; y, acceso a las tecnologías digitales; asimismo, contó con 09 indicadores; se utilizó un cuestionario que contiene 21 preguntas, planteando una escala Likert, con los valores: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4); y, siempre (5).

(véase anexo 1)

3.2.2 Variable 2: Procesos laborales de la Administración de Justicia

3.2.2.1 Definición conceptual

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) define al proceso laboral, como aquel que resuelve conflictos jurídicos colectivos o individuales originados con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter cooperativista, laboral, formativo, administrativa o personal, referidos a aspectos relacionados con la prestación de servicios.

3.2.2.2 Definición operacional

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se operó con tres dimensiones: presentación de la demanda; audiencias; y, notificación; asimismo, contó con 08 indicadores; se utilizó un cuestionario que contiene 21 preguntas, planteando una escala Likert con los valores: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4); y, siempre (5).

(véase anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hadi et al. (2022), indicaron que, se trata de un conjunto de elementos o individuos con específicas particularidades de los que se busca adquirir información; y, consecuentemente, realizar inferencias.

La población está conformada por 80 servidores de la Administración de Justicia laboral de Lima.

Criterios de inclusión: La condición servidores públicos pertenecientes a la Administración de Justicia laboral de Lima.

Criterios de exclusión: Personal que no desee ser partícipe de la encuesta.

3.3.2 Muestra

Arias et al. (2022), determinaron que, se trata de un subgrupo considerado como una parte representativa del universo.

La muestra será censal; y, se tomará con los 80 servidores del sistema de Administración de Justicia laboral de Lima.

3.3.3 Muestreo

Para Hadi et al. (2022), se trata de la técnica usada para escoger a un grupo de individuos de una población; siendo el caso que, su uso, permite recabar información.

En el presente trabajo se ha usado como muestra a la totalidad de los servidores pertenecientes a la población por lo que no se usó el muestreo.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se realizará a través de la encuesta, la cual, para Arias et al. (2022), posibilita obtener información mediante un cuestionario, con la finalidad de conocer una tendencia o cuáles son los comportamientos de los encuestados.

3.4.2 Instrumento

Para la investigación se realizó un cuestionario; el cual, de acuerdo con Hadi et al. (2022), son preguntas ordenadas de manera lógica, formuladas en un lenguaje comprensible y sencillo, en el que la intervención de un encuestador no es necesaria, de forma tal que proporciona la recolección de datos provenientes de personas que tienen de primera mano la información que resulta de interés.

Validez: Con la finalidad de alcanzar una mayor precisión en el resultado, los instrumentos utilizados para la realización del presente trabajo fueron validados por los expertos que se mencionan a continuación, mismos que han tomado en consideración su construcción, contenido y aplicabilidad, bajo criterios de pertinencia, coherencia, relevancia y claridad.

Tabla 1

Validez de instrumento por juicio de expertos

Nro.	Grado Académico	Apellidos y nombres del experto	Resultado
1	Doctora	Sanchez Farias, Mirtha Lisbeth	Aplicable
2	Magíster	Burgos Zavaleta, José Martin	Aplicable
3	Magíster	Cuadros Gutierrez, Javier Martin	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad: Para Hadi et al. (2022) la confiabilidad implica precisión y estabilidad de los resultados; siendo ello así y estando a que el instrumento se elaboró bajo una escala de Likert, la fiabilidad se determinó tomando en consideración el coeficiente de Alfa de Cronbach, mismo que, de acuerdo con García et al. (2010), se basa en el promedio de las correlaciones existentes entre los ítems.

Para la presente investigación se aplicó una encuesta piloto a un grupo de 21 servidores que realizan actividades similares a los 80 de la muestra, obteniéndose, para la variable 1 un coeficiente de (0,913), lo que denota una alta confiabilidad:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	21

Igualmente, para la variable 2, se obtuvo un coeficiente de (0,948), lo cual también implica una alta confiabilidad:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	21

3.5 Procedimiento

Para realizar la encuesta, en principio, se solicitó permiso remitiendo la Carta P-10363-2023-UCV-VA-EPG-F01/J al área administrativa de la entidad; misma que fue contestada de manera positiva mediante Oficio N° 253-2023-ADM-NLPT-CSJLI/PJ; en tal contexto, a través del aplicativo WhatsApp, se remitió a la referida administración un formulario de Google Forms, el cual fue redirigido a los servidores de la Administración de Justicia Laboral de Lima, quienes se encontraban informados respecto al uso de sus respuestas para la presente investigación. El referido formulario fue aplicado a 80 servidores de las diferentes áreas, los mismos que lo completaron de manera digital. Cabe indicar que las respuestas se registraron de manera anónima.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos con la encuesta, en la que se utilizó la escala de Likert, fueron procesados usando el programa de software de hojas de cálculo Microsoft Excel 2011 y el programa estadístico SPSS, mediante los cuales se obtuvieron resultados ordinales.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó con honestidad durante todo su proceso, presentando de manera fidedigna los resultados, sin realizarles modificación alguna y respetando el derecho de otros investigadores a la propiedad intelectual.

Para su realización se siguió la Guía de Trabajo de Investigación aprobada mediante resolución de Vicerrectorado de la universidad; se ha citado conforme las Normas APA 7ma. Edición; y, se ha analizado a través el software turnitin.

De igual manera se ha tomado en consideración, el Reglamento de Propiedad Intelectual de la universidad, mismo que tiene por objetivo regular los derechos de autor tanto del personal como de los estudiantes de la misma; el Reglamento de Estudiante de la universidad, el cual regula las relaciones de los miembros de la comunidad universitaria; y, el Código de Ética en Investigación aprobado por la Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV, a través del cual se promueve la integridad en las investigaciones desarrolladas por los estudiantes de la universidad.

Lo que se buscó con la presente fue colaborar con que se consolide la idea de transformación digital en el país, a fin de contribuir a la eficacia de los procesos judiciales, y así coadyuvar a la paz social.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

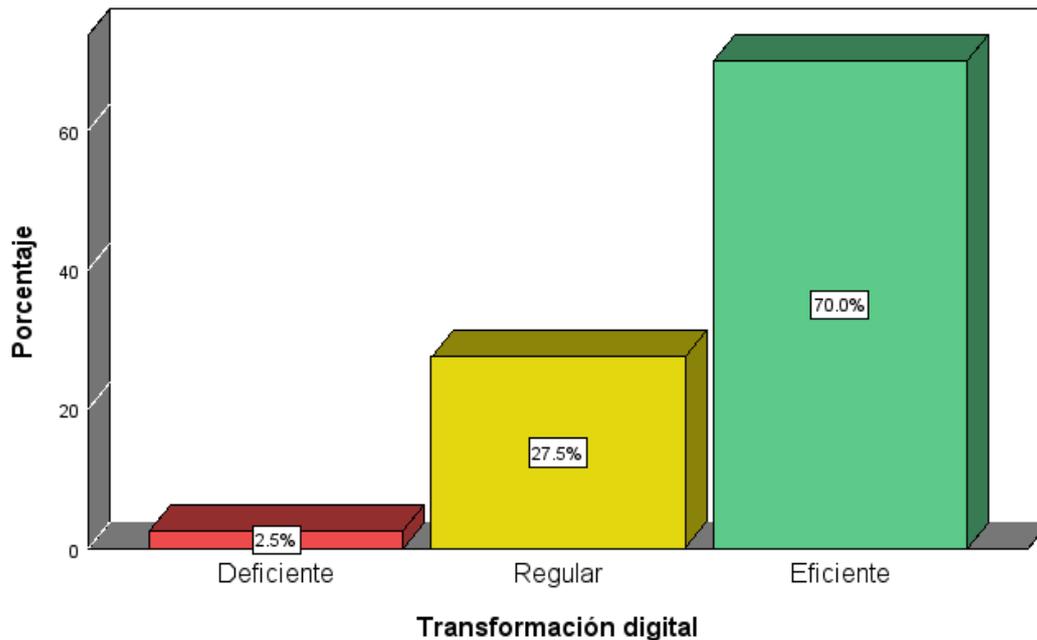
Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable Transformación digital.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2.5%
	Regular	22	27.5%
	Eficiente	56	70.0%
	Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Niveles de transformación digital.



Según la tabla y la figura 2, el 70.0% de los servidores que participaron de la encuesta, indicaron que la variable 1, esto es, la transformación digital, se ubicaba en un nivel eficiente, mientras que un 27.5% señalaron que se halló en un nivel

regular; y, un 2.5%, que se encontró en un nivel deficiente. Lo que implica que, si bien en las áreas involucradas algunos servidores consideraron que no se ejecutó de manera eficiente la transformación digital en la institución, lo cierto es que, un 70.0% afirmaron lo contrario. De lo que se puede inferir que, los colaboradores encuestados, en su mayoría, consideraron que las actividades relacionadas con la transformación digital realizadas por la institución son eficientes con vías a mejorar.

Tabla 3

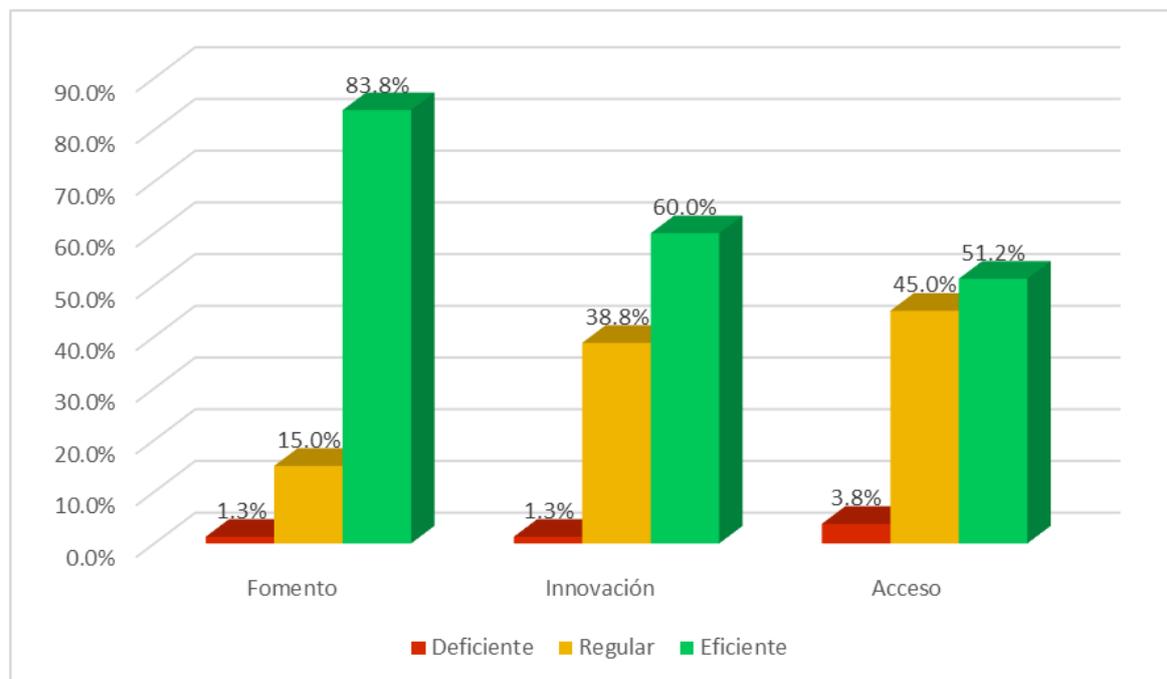
Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable uno.

Niveles	Fomento		Innovación		Acceso	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1.3%	1	1.3%	3	3.8%
Regular	12	15.0%	31	38.8%	36	45.0%
Eficiente	67	83.8%	48	60.0%	41	51.2%
Total	80	100.0 %	80	100,0 %	80	100,0 %

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Percepción de dimensiones de la variable de transformación digital.



Considerando los resultados detallados en la tabla y la figura 3, sobre la primera dimensión, se apreció que, de los 80 servidores participantes, un 1.3% indicaron que el fomento de la transformación digital es deficiente, un 15.0% han manifestado que se encuentra en un nivel regular, mientras que un 83.8% manifestaron que dicha actividad es eficiente, lo que indica que un sector minoritario no está completamente conforme con el fomento que realiza la institución. Respecto a la segunda dimensión se observó que, 60.0% de los colaboradores expresaron que la entidad desarrolla una eficiente innovación en transformación digital, frente a un 38.8%, quienes manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un estadio regular y un 1.3% quienes consideraron que es deficiente, de lo que se puede colegir que, si bien en la institución materia de investigación se advierte innovación en cuestiones digitales, lo cierto es que, ésta tiene tendencia a mejorar. Por último, en lo referente a la tercera dimensión, un 51.2% de los encuestados refirieron que, el acceso a favor de los usuarios de la entidad es eficiente, por su parte, un 45.0% de éstos consideran que el acceso se halló en un nivel regular, por último, un mínimo grupo de los referidos servidores, ascendente al 3.8% de ellos, consideró que el acceso a la transformación digital es deficiente, lo que denotó que, la institución, debe mejorar el acceso a la transformación digital en favor de sus usuarios.

Tabla 4

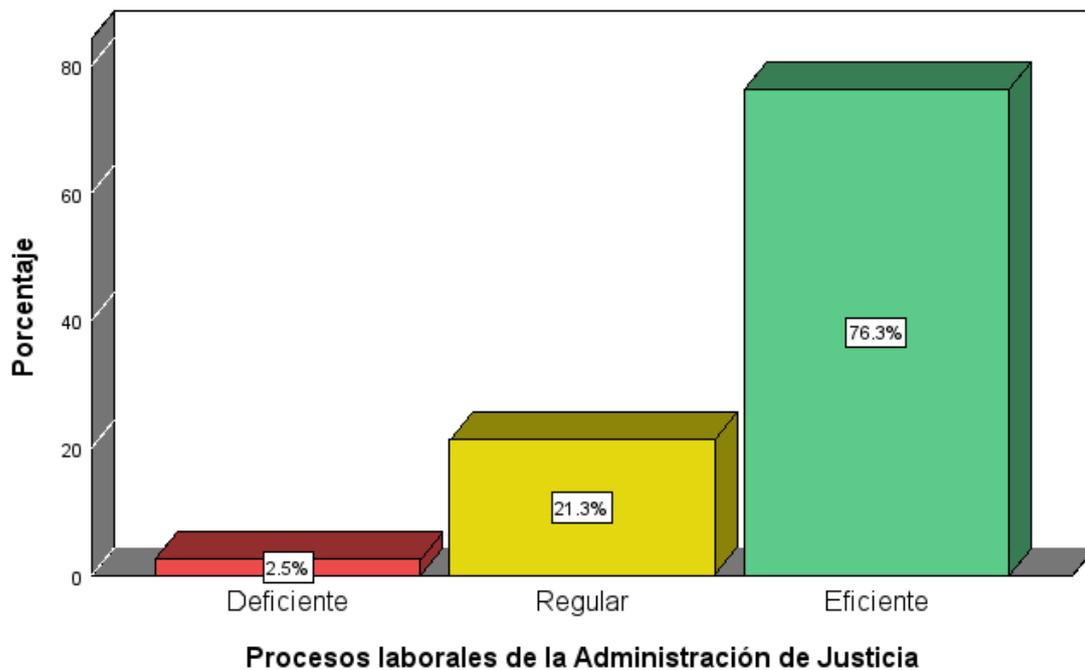
Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable procesos laborales de la Administración de Justicia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2.5%
	Regular	17	21.3%
	Eficiente	61	76.3%
	Total	80	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Niveles de procesos laborales de la Administración de Justicia.



De acuerdo con la tabla y figura 4, el 76,3% de los servidores expresaron que los procesos laborales se encontraban en un nivel eficiente, mientras que un 21.3% de éstos, afirmaron que se ubicó en un nivel regular; de lo que se pudo inferir que, mayormente, los servidores consideraron que los procesos laborales son eficientes; sin embargo, algunos de ellos apreciaron que tienen ciertos aspectos por mejorar.

Tabla 5

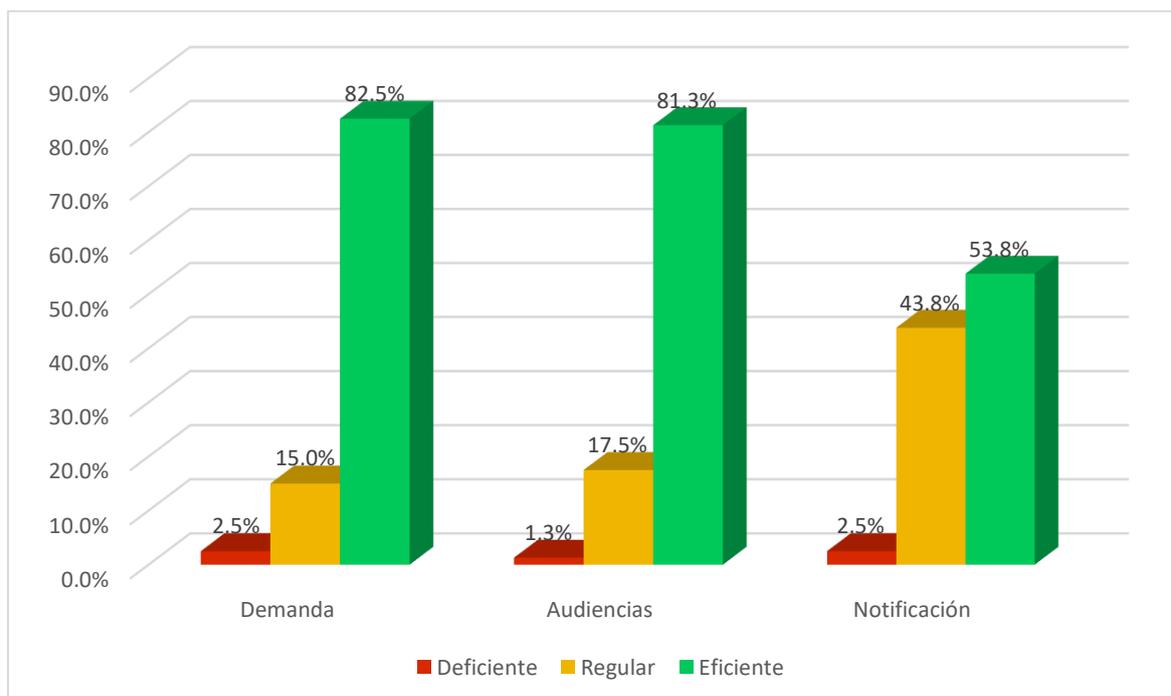
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la variable dos.

Niveles	Demanda		Audiencias		Notificación	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	2.5%	1	1.3%	2	2.5%
Regular	12	15.0%	14	17.5%	35	43.8%
Eficiente	66	82.5%	65	81.3%	43	53.8%
Total	80	100.0%	80	100.0%	80	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Percepción de dimensiones de la variable de procesos laborales de la Administración de Justicia.



De la figura y la tabla 5 adjuntas, se advirtió que, el 82.5% de los participantes de la encuesta afirmaron que, la dimensión de demanda tiene un nivel eficiente, mientras que un 15.0% manifestaron que es regular y un 2.5% que es deficiente, es decir, que la entidad materia de investigación permite a sus usuarios la presentación de sus demandas, mayormente, de manera eficiente. Por otra parte, en cuanto a las audiencias, un 81.3% de colaboradores consideraron que se llevan a cabo de manera eficiente, mientras que un 17.5% de ellos valoraron que se realizan en un nivel regular y un 1.3% que es deficiente, por lo que se encuentra en vías de mejorar. Por último, en cuanto a la notificación de los actos procesales, un 53.8% de los colaboradores sostuvo que se realizó de manera eficiente, no obstante, un considerable 43.8% indicó que se lleva a cabo de manera regular.

Tabla 6

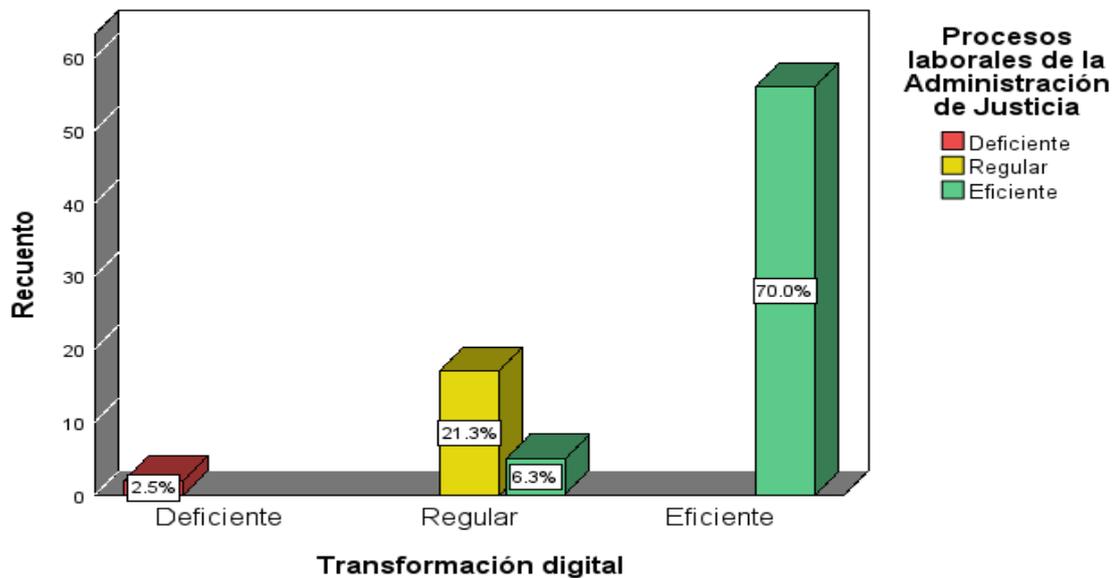
Tabla cruzada entre Transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.

		Procesos laborales				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Transformación digital	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%
	Regular	Recuento	0	17	5	22
		% del total	0.0%	21.3%	6.3%	27.5%
	Eficiente	Recuento	0	0	56	56
		% del total	0.0%	0.0%	70.0%	70.0%
Total		Recuento	2	17	61	80
		% del total	2.5%	21.3%	76.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.



De acuerdo con lo detallado, el 70.0% de las personas encuestadas opinaron que la transformación digital y los procesos laborales tenían un nivel eficiente. Por otra parte, el 21.3% de ellos expresaron que ambas variables se encontraron en un nivel regular. De igual manera, un 2.5% manifestó que se halló en un deficiente nivel. De lo que se percibe que el nivel no es completamente eficiente en cuanto a ambas variables, pero, tienen tendencia a mejorar.

Tabla 7

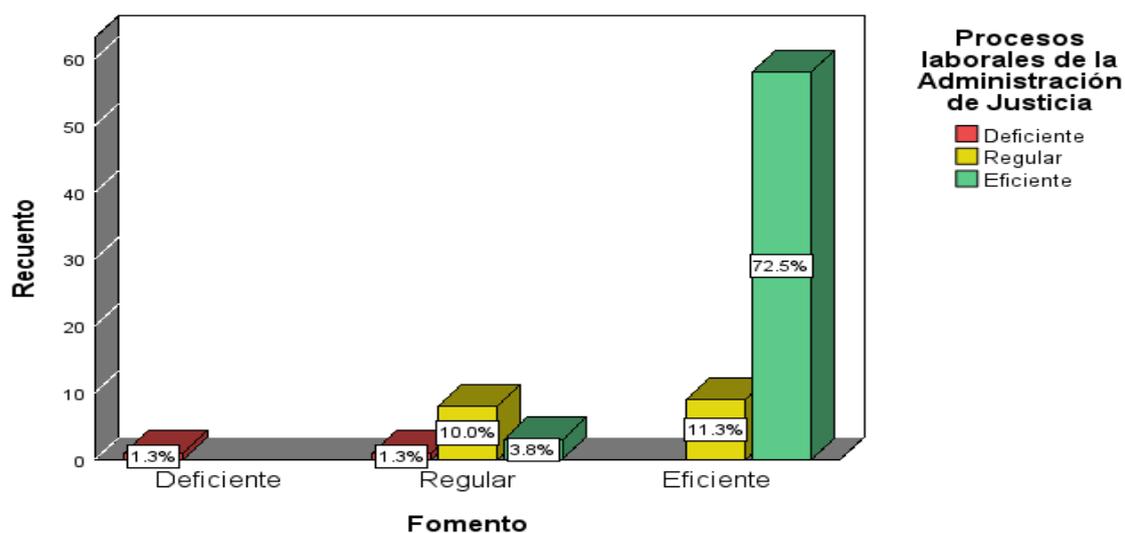
Tabla cruzada entre Fomento de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.

		Procesos laborales				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Fomento	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%
	Regular	Recuento	1	8	3	12
		% del total	1.3%	10.0%	3.8%	15.0%
	Eficiente	Recuento	0	9	58	67
		% del total	0.0%	11.3%	72.5%	83.8%
Total	Recuento	2	17	61	80	
	% del total	2.5%	21.3%	76.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Fomento de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.



Según lo señalado, un 72.5% de los servidores encuestados consideraron que el fomento de la transformación digital y los procesos laborales tuvo un nivel eficiente. Así también, el 10.0% de éstos señalaron que se encontraba en un nivel regular. Por su parte, el 1.3%, indicó que se hallaba en nivel deficiente. Por lo que se percibe un fomento de nivel eficiente.

Tabla 8

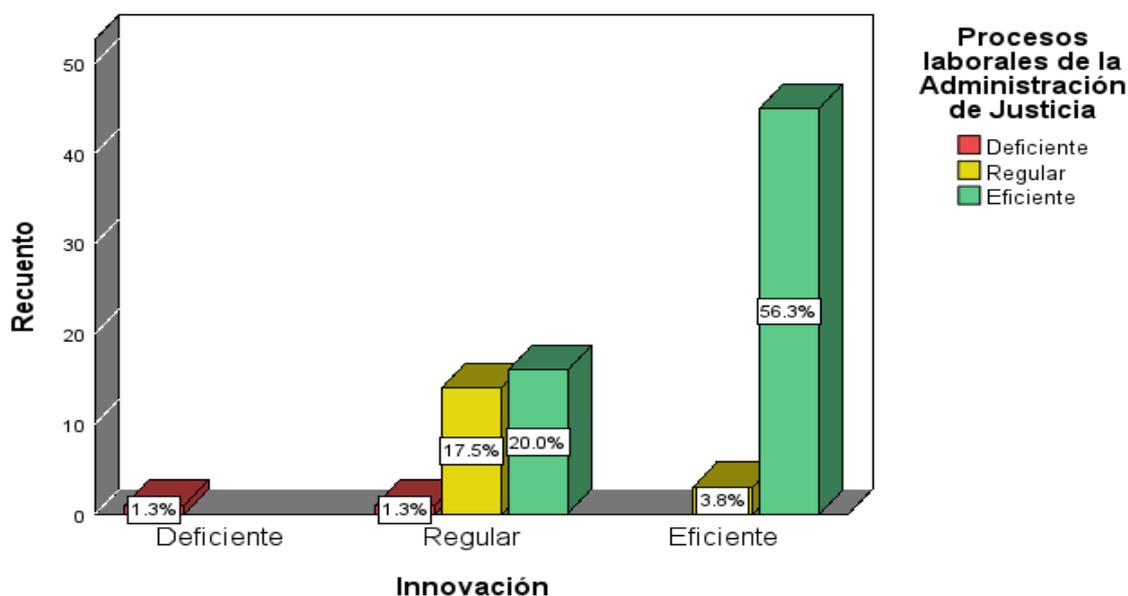
Tabla cruzada entre Innovación de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.

		Procesos laborales				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Innovación	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%
	Regular	Recuento	1	14	16	31
		% del total	1.3%	17.5%	20.0%	38.8%
	Eficiente	Recuento	0	3	45	48
		% del total	0.0%	3.8%	56.3%	60.0%
Total		Recuento	2	17	61	80
		% del total	2.5%	21.3%	76.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Innovación de la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.



En concordancia con lo señalado, un 56.3% de los encuestados detallaron que la innovación y los procesos laborales tenían un nivel eficiente. De igual manera, un 17.5% de ellos opinaron que la innovación tuvo un nivel regular. En esa

misma línea, un 1.3% de los encuestados señaló que se encontraba en un nivel deficiente. De lo que se observa una percepción de que la innovación en los procesos laborales se ubica en un nivel eficiente, con vías a mejorar.

Tabla 9

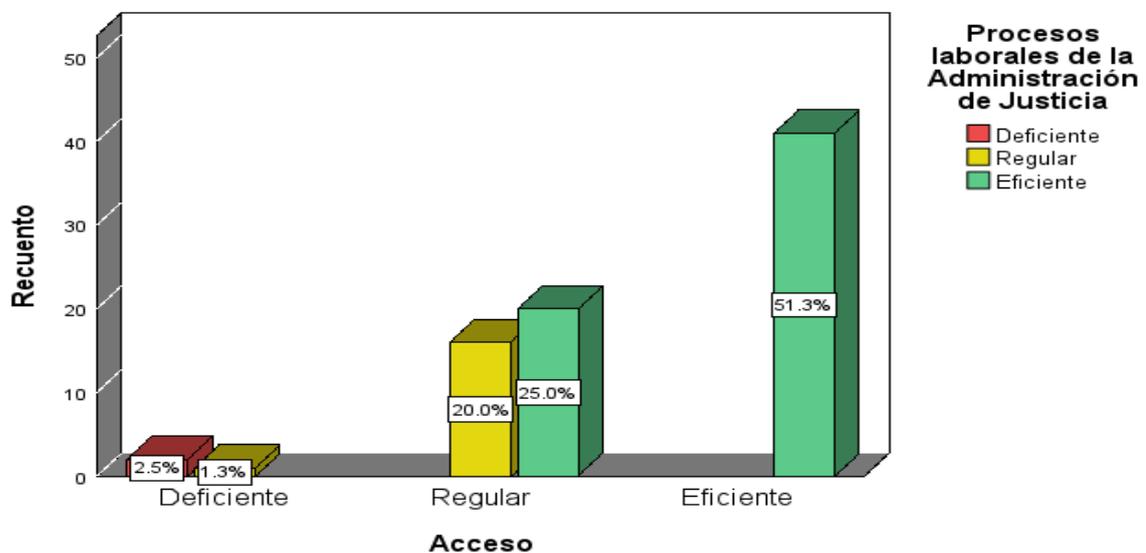
Tabla cruzada entre Acceso a la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.

		Procesos laborales			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Acceso	Deficiente	Recuento	2	1	0	3
		% del total	2.5%	1.3%	0.0%	3.8%
	Regular	Recuento	0	16	20	36
		% del total	0.0%	20.0%	25.0%	45.0%
	Eficiente	Recuento	0	0	41	41
		% del total	0.0%	0.0%	51.2%	51.2%
Total	Recuento	2	17	61	80	
	% del total	2.5%	21.3%	76.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Acceso a la transformación digital vs. Procesos laborales de la Administración de Justicia.



Con sustento en lo detallado en la tabla precedente y en la figura 9, se valoró que, de los 80 servidores participantes, el 51.3% indicaron que se brindó un eficiente acceso a la transformación digital y los procesos laborales. Asimismo, el 20.0% de los mismos consideraron que el acceso a la transformación digital y los procesos laborales se halló en un nivel regular. Mientras que, un 2.5% de ellos refirieron que eran deficientes; sin embargo, la apreciación mayoritaria es que resulta ser eficiente con tendencia a mejorar.

4.2 Prueba de normalidad

Posteriormente a haber realizado el **análisis descriptivo**, se procedió a aplicar la prueba de **Kolmogorov-Smirnov**, siendo la que más se ajustaba para la realización del presente trabajo, en tanto que la muestra es mayor a 50, tomándose para ello las siguientes premisas como sustento:

H₀: Los datos obtenidos de la muestra proceden de una distribución normal.

H₁: Los datos obtenidos de la muestra no proceden de una distribución normal.

Al llevarse a cabo el análisis de normalidad, mediante el programa SPSS, se arribó al resultado que a continuación se detalla:

Tabla 10

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Transformación digital	.214	80	<.001
Fomento	.232	80	<.001
Innovación	.134	80	.001
Acceso	.146	80	<.001
Procesos laborales	.193	80	<.001
Demanda	.152	80	.001
Audiencias	.178	80	<.001
Notificación	.161	80	<.001

Tomando en consideración los resultados que se detallan ulteriormente, se advirtió que las variables tienen niveles de significancia menores a (0,005), consecuentemente, no se aproximan a la normalidad. Siendo ello así, se efectuó la prueba estadística de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: La transformación digital no se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

H_a: La transformación digital se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación entre Transformación digital y Procesos laborales de la Administración de Justicia.

			Transformación digital	Procesos laborales
Rho de Spearman	Transformación digital	Coeficiente de correlación	1.000	.902**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Procesos laborales	Coeficiente de correlación	.902**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados denotaron una significancia menor a (0,005), consecuentemente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. De igual manera, se obtuvo que la correlación entre la transformación digital; y, los procesos laborales, es de (0,902), debido a lo cual, se puede afirmar la existencia de un grado alto de correlación positiva entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

H₀: El fomento de la transformación digital no se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

H_a: El fomento de la transformación digital se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación entre el Fomento de la transformación digital y los Procesos laborales de la Administración de Justicia.

		Fomento	Procesos laborales
Rho de Spearman	Fomento	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.592**
		N	80
	Procesos laborales	Coeficiente de correlación	.592**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	80

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En concordancia con los detallados resultados, el valor sig. Es menor a (0,005), en ese marco, se aceptó la hipótesis alternativa y, por otro lado, se rechazó la hipótesis nula. De igual manera, se determinó que el nivel de correlación entre el fomento de la transformación digital y los procesos laborales es de (0,592), consecuentemente, se infirió que existe un grado de correlación moderada.

Hipótesis específica 2

H₀: La innovación digital no se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

H_a: La innovación digital se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Tabla 13

Prueba de correlación entre Innovación digital y los Procesos laborales de la Administración de Justicia.

			Innovación	Procesos laborales
Rho de Spearman	Innovación	Coeficiente de correlación	1.000	.727**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Procesos laborales	Coeficiente de correlación	.727**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

Fuente Elaboración propia

Interpretación: Estando a la tabla de correlación adjunta, se determinó que la significancia es menor a (0,005), rechazándose, por tanto, la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna; asimismo, se advirtió que el nivel de relación entre la innovación digital y los procesos laborales es igual a (0,727), de lo cual se observa un nivel de correlación moderada.

Hipótesis específica 3

H₀: El acceso a las tecnologías digitales no se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

H_a: El acceso a las tecnologías digitales se relaciona con los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023.

Tabla 14

Prueba de correlación entre Acceso a las tecnologías digitales y Procesos laborales de la Administración de Justicia.

			Acceso	Procesos laborales
Rho de Spearman	Acceso	Coeficiente de correlación	1.000	.806**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Procesos laborales	Coeficiente de correlación	.806**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De los resultados expuestos se apreció que el valor de sig. Es menor a (0,005), lo cual permite que la hipótesis alternativa se acepte; y, debido a ello, que se rechace la hipótesis nula; por tal motivo, se determinó la existencia de una correlación positiva alta, entre el acceso y los procesos laborales, con un coeficiente de correlación de (0,806).

V. DISCUSIÓN

Al determinar la relación entre la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, mediante el procesamiento de los datos obtenidos a través de las encuestas remitidas a 80 servidores, usando la prueba de Spearman, se halló que el valor p es (0,001), lo que implica una significancia alta; por ende, se aceptó la hipótesis planteada en el presente estudio y se rechazó la hipótesis nula, debido a lo cual se colige la existencia de un grado de relación alto entre las dos variables señaladas, en tanto que se ha obtenido un nivel de correlación de ($r=0,902$).

Lo expuesto anteriormente implica que las variables materia de estudio se correlacionan, dando como resultado que existe un mejoramiento en los procesos laborales debido a la aplicación, fomento, acceso e innovación de tecnologías digitales. Ello permitió deducir que esta correlación ha generado un más conveniente servicio en favor de los usuarios de la entidad, mismo que debe mejorar y actualizarse constantemente.

El resultado obtenido en la presente investigación tiene como sustento teórico, lo señalado por Leceta (2019), quien ha indicado que las tecnologías digitales permiten el mejoramiento de las instituciones. En igual sentido se toma como base teórica lo indicado por Molina (2015), quien refiere que, si bien es cierto el uso de la tecnología ha permitido la modernización de la administración pública, también lo es que, resulta ser obligación del Estado, anteponer sus esfuerzos con la finalidad de cimentar estrategias que le permitan aprovechar esta inevitable transformación.

Tiene similitud, además, con el trabajo de Aguila (2023), en el cual se delimitó que, la transformación y la inclusión digital en una institución, se relacionan de manera positiva, con un valor de ($p=0,000$) y un coeficiente de relación de (0,82), empero, se precisó que son necesarias todas las dimensiones de la transformación digital para que una institución mejore sus resultados.

Así también se tiene el estudio de Vargas (2022) quien concluyó que la existencia de una correlación significativa entre la gestión administrativa y la transformación digital en una unidad de gestión, con un valor ($p<0.001$);

precisándose en la referida investigación, en cuanto a transformación digital, que el 27% de sus encuestados se encontraban en desacuerdo con el hecho de que influya en sus labores, por lo que correspondía que la institución optimice adecuadamente ese proceso.

De igual manera, el resultado se encuentra respaldado por la investigación de Zarate (2022), quien determinó, mediante la aplicación de cuestionarios a 55 trabajadores, la existencia de una relación entre la transformación digital y la transparencia en un Gobierno Regional al obtener un nivel de significancia $< (0,05)$ con un valor $(p=0,000)$, con una correlación ascendente a $(r=0,519)$, no obstante, contrario a lo afirmado en la presente investigación, en la que se ha determinado la existencia de una relación principalmente eficiente, los encuestados manifestaron percibir, mayoritariamente, que su relación se encontraba a un nivel regular, lo cual, según indica el autor, podría haberse debido a la falta de participación ciudadana o la poca información que se podía obtener de los portales de transparencia; cabe indicar, que no descartó el hecho de que la mencionada transformación pueda mejorar.

Conforme lo manifestado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2022), la transformación digital en las instituciones públicas es un proceso de cambio del modelo organizativo preestablecido o instaurado, usando la tecnología con el fin de satisfacer las necesidades de los ciudadanos; en tal contexto, los gobiernos se encuentran en la obligación de implementar acciones que permitan a sus instituciones hacer uso de esa tecnología de manera eficiente.

Siendo el caso que la tecnología ha equiparado gran parte de nuestras vidas, en la actualidad, los gobiernos se ven en la imperiosa obligación de darles un uso correcto para el beneficio de la población; no obstante, dado que se trata de un proceso que tiene diversas etapas, en algunos países se puede advertir una más avanzada transformación digital en sus entidades, mientras que en otros ésta se encuentra en sus inicios, tal es el caso de nuestro país, en el que no fue hasta el año 2020, que se emitió el Decreto de Urgencia a través del cual se crea el Sistema Nacional de Transformación Digital. Es menester indicar, que ello no significa que todas instituciones hayan iniciado este proceso recientemente, sino que, en algunos

casos, éste se encuentra en sus inicios y, en otros, se ha ido consolidando a través del tiempo.

Por otro lado, el resultado se ha sustentado teóricamente con lo señalado por Quispe (2022), quien puntualizó que los procesos laborales fueron regulados con la finalidad de que empleen la tecnología, situación que se vio impulsada durante los últimos años debido a la pandemia de Covid-19.

Se ha encontrado similitud con el trabajo desarrollado por Quezada (2022), quien determinó la existencia de una correlación positiva de (0,631) entre el Sistema Integrado Judicial y la celeridad de los procesos laborales, con un valor ($p=0,001$); determinándose que la celeridad de los referidos procesos aumentó en un 39.8% debido al uso del mencionado sistema.

Contrario a lo determinado en la presente investigación, se tiene el trabajo de Tejada (2023), quien analizó la correlación entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación con los procesos laborales, obteniendo como resultado una significancia de (0,085), es decir, mayor a (0,05); y una correlación de (-0,224); llegando a la conclusión de que no existe relación alguna entre las tecnologías y los procesos laborales en la región Ancash; a diferencia de la presente investigación que es realizada en Lima; no obstante ello, determinó que se deben modernizar los procesos laborales con la finalidad de brindar un mejor servicio a los justiciables.

En el (Decreto de Urgencia N° 006-2020), se indicó que la transformación digital se trata de un proceso continuo que implica un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización y de las tecnologías digitales; así pues, al tratarse de un proceso continuo, lo que se busca, no es alcanzar una meta determinada, sino, mejorar el servicio brindado a la ciudadanía en la medida que las tecnologías avanzan. Por ende, si bien la presente investigación ha determinado una transformación digital relacionada a los procesos laborales mayoritariamente eficiente, no se debe dejar de lado el hecho de que se trata de una investigación de corte transversal, por lo que, en un futuro, a medida que la tecnología avance, corresponderá que la institución continúe con la transformación digital de los procesos laborales.

En lo referido al primer objetivo específico, se ha determinado la existencia de una relación entre el fomento de la transformación digital y los procesos laborales, con una correlación moderada de (0,592) y un p-valor (0,001), por lo que se conservó la hipótesis alterna y se dejó de lado la hipótesis nula.

De acuerdo con lo dispuesto en el (Decreto de Urgencia N° 006-2020), el fomento de la transformación digital en los diferentes niveles de la sociedad peruana implica que, el Estado, a través de sus instituciones, se encuentra en la obligación de fortalecer el uso por parte de sus funcionarios y servidores, así como de sus usuarios, de las tecnologías, redes y servicios digitales, en tal sentido, siendo que se ha realizado la presente investigación en una institución pública, resulta coherente la existencia de una correlación entre ambas.

La Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2022) explicó que, el fomento del proceso de transformación digital de la sociedad permite acrecentar la calidad de vida de los ciudadanos, quienes son los principales beneficiarios de este proceso, pues no se trata de solo invertir en infraestructura, sino que se debe fomentar el referido proceso, mediante regulaciones inteligentes -que se alineen a los estándares internacionales- con la finalidad de que los funcionarios, los servidores, las empresas y otros, hagan uso de las tecnologías digitales. Asimismo, resalta la importancia de que exista una continuidad en los avances del Estado en materia digital, así como también, el trabajo conjunto y colaborativo entre el sector público y privado.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) refirió que, durante los últimos años, los países de la región, han adoptado medidas para impulsar el desarrollo y las mejoras tecnológicas; sin embargo, se debe tener en cuenta que el alcance de dichas medidas, se encuentran condicionadas por múltiples factores, entre los que se puede encontrar, un mercado laboral precario e informal, restricciones socioeconómicas a la conectividad, un debilitado estado de bienestar, una infraestructura digital deficiente; de lo que infirió que la medición de la transformación digital no se puede basar solo en el hecho de que el Estado emita normas, directivas, reglamentos, resoluciones, políticas, entre otros, sino también, que los ciudadanos tengan acceso, de manera equitativa, a la tecnología implementada.

Lo determinado guarda relación con la investigación de Gomez (2022), en la que se concluyó que existe una significativa relación entre la promoción de la transformación digital y los procesos administrativos de otra institución, con un p valor de (0.00) y una relación positiva moderada de (0.698).

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha advertido que existe relación entre la innovación y los procesos laborales de la Administración de Justicia, con una moderada correlación ascendente a (0,727) y un p-valor (0,001). Ello permite concluir que, durante los últimos años, la innovación en la transformación digital ha mejorado los procesos laborales.

Lo expuesto se condice con lo señalado por Mosquera et al. (2022) quienes refieren que la transformación digital representa para las instituciones una ayuda para que puedan satisfacer las demandas del mundo actual impactado por la tecnología y que vaya a la par de la evolución tecnológica; no obstante, explican que dicha transformación generaría diversos desafíos y retos, pues la innovación requeriría inversión tanto en tecnología como en el personal, además de un necesario cambio cultural y una actualización continua.

En ese mismo sentido, el (Decreto de Urgencia N° 006-2020), señaló que la innovación significa introducir mejoras para alcanzar una sociedad digital, otorgándoles a los ciudadanos la posibilidad de que ejerzan su ciudadanía digital con derechos y deberes digitales.

Los mencionados estudios guardan relación, además, con la investigación realizada por Pineda (2023), en el que se determinó la existencia de una relación entre la innovación de la transformación digital y el uso de la metodología ágil para el sector de telecomunicaciones en el Perú, generándose un p-valor de (0,005) y una correlación de (0,242), es decir, que tiene una relación moderada, llegando a la conclusión de que al haberse introducido la referida metodología, se innovó digitalmente. De lo que se infiere que, al haberse implementado mejoras en los procesos laborales de la entidad materia de investigación, en efecto, se innovó digitalmente, lo que ha generado como resultado una correlación entre ambas.

En lo referente al tercer objetivo específico, se ha determinado que existe relación entre el acceso a las tecnologías digitales y los procesos laborales de la

Administración de Justicia, con una correlación de (0,806) y un p-valor (0,001). Lo cual permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, consecuentemente, se concluyó que, durante los últimos años, la innovación en la transformación digital ha mejorado los procesos laborales.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), si bien las tecnologías digitales fueron cada vez más esenciales para el funcionamiento de la sociedad -durante y después de la reciente crisis generada por la pandemia-; y, por ende, se usó la mencionada tecnología cada vez con más intensidad para diversas actividades, entre las que se encuentran incluidas la educación, el relacionamiento, la salud, entre otros; también es cierto que, ello ha generado que la brecha de acceso profundice las ya existentes desigualdades sociales. De acuerdo con el estudio realizado por la mencionada comisión, en el Perú, más del 90% de los hogares rurales no cuentan con conexión a internet, sin embargo, dado que la presente investigación fue realizada en una zona urbana, se obtuvieron resultados que denotan eficacia.

Por su parte Perez (2018), señaló que el acceso a las tecnologías digitales no se limita a tener internet en casa o datos gratuitos ilimitados, sino que va mucho más allá que eso; en realidad, hace referencia a que el internet resulte ser una herramienta que pueda ser usada por cualquier ciudadano en todos los ámbitos de su vida cotidiana, implica la posibilidad de acceder tanto física como virtualmente a la tecnología y su infraestructura, comprendiéndola a profundidad, generándole confianza y seguridad. De lo que se desprende que el acceso implica, además, seguridad digital.

En cuanto a seguridad digital, la mencionada comisión indicó que, las normas de bioseguridad en la región se han centrado, básicamente, en la protección de datos, con la finalidad de evitar manipulaciones indebidas, robos, borrado, bloqueo o desaparición de los mismos, así como también, para evitar trabas en el funcionamiento de los sistemas; empero, no han considerado la protección de la infraestructura crítica en la que el suministro de los servicios públicos se puede ver perjudicado.

Lo determinado guarda relación con la investigación realizada por Garcia (2023), en la que se arribó a la conclusión de que, en efecto, existe una relación entre seguridad digital y la gestión administrativa, generándose un p-valor de (0,000) y una correlación moderada positiva de (0,670).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En lo referente al objetivo general, se concluyó, que existe una relación entre la transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, mediante el procesamiento de los datos obtenidos a través de las encuestas remitidas a 80 servidores, usando la prueba de Rho Spearman, hallándose que el valor p es (0,001), lo que implica una significancia alta; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio, debido a lo cual se colige la existencia de un grado de relación alto entre las variables señaladas, en tanto que se ha obtenido un nivel de correlación de ($r=0,902$). Lo cual implica que las variables materia de análisis se correlacionan, dando como resultado que existe un mejoramiento en los procesos laborales debido a la aplicación, fomento, acceso e innovación de tecnologías digitales.

Segunda:

Respecto al objetivo específico 1, se concluyó que existe una relación entre el fomento de la transformación digital y los procesos laborales, con una correlación moderada de (0,592) y un p-valor (0,001), por lo que se deja de lado la hipótesis nula y se conserva la alterna. Lo cual implica que, a medida que se fomente la transformación digital, los procesos laborales mejorarán.

Tercera:

Sobre al objetivo específico 2, se ha determinado que existe una relación entre la innovación y los procesos laborales, con una correlación moderada de (0,727) y un p-valor (0,001). Lo que demuestra que, realizando constantes innovaciones, acorde con el avance de la tecnología, los procesos laborales pueden satisfacer de una manera más eficiente a los usuarios de la entidad.

Cuarta:

En cuanto al objetivo específico 3, se concluyó la existencia de una relación entre el acceso a las tecnologías digitales y los procesos laborales, con una correlación positiva de (0,806) y un p-valor (0,001). Determinándose, por tanto, que a medida que se implementan mejoras en el acceso a los usuarios de la entidad, los procesos laborales satisfarán de una manera más eficaz las necesidades de estos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Presidente de la institución, debe continuar implementando programas, equipos, softwares, entre otros, con la finalidad de que la transformación digital no se paralice, dado que, si bien se han instaurado diversos mecanismos que permiten determinar que se está cumpliendo con la digitalización, lo cierto es que la tecnología se transforma y avanza constantemente, por lo que se insta a que prosiga con el referido proceso, ello con la finalidad de que los procesos laborales sean más céleres y accesibles en favor de todos los ciudadanos.

Segunda:

Al Presidente de la institución, debe seguir fomentando la transformación digital, emitiendo lineamientos que la impulsen constantemente; asimismo, debe regular esta transformación expidiendo más directivas, resoluciones, u otros, con la finalidad de que tanto los usuarios como los servidores y funcionarios públicos puedan verse beneficiados de la misma, no solo en los procesos laborales de la región que se ha analizado, sino a nivel de todo el país; ello con la finalidad de alcanzar un bien común.

Tercera:

Al Presidente de la institución debe continuar innovando en materia de transformación digital, introduciendo mejoras que vayan acorde con una sociedad digital permitiéndoles a los ciudadanos la posibilidad de que ejerzan su ciudadanía digital con derechos y deberes digitales; velando por la transparencia; todo ello con la finalidad de que los procesos laborales satisfagan de una manera más eficiente a los usuarios de la entidad.

Cuarta:

Al Presidente de la institución debe seguir fomentando el acceso a las tecnologías digitales en los procesos laborales, implementando mejoras para que los usuarios de la entidad tengan la posibilidad acceder a las plataformas correspondientes de manera ágil, segura y comprensible, a fin de que los procesos laborales satisfagan de una manera más eficaz a los mismos.

REFERENCIAS

- Aguila Vargas, F. A. (2023). Inclusión digital y su relación con la transformación digital en una institución pública de Lima Metropolitana, 2023. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122160/Aguila_VFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la Investigación en las Ciencias Empresariales* (Primera ed.). Cusco, Perú: Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco. Obtenido de <http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L-2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica. (21 de Diciembre de 2016). *Transformación Digital*. Obtenido de <https://www.thinkturf.org/media/TD-Vision-y-Propuesta.-AMETIC.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (Agosto de 2022). *Guía de transformación digital del gobierno*. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0004402>
- Barzola Romero, M. (Setiembre de 2014). Principios Operacionales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, 41-73.
- Carrasco Gonzáles, J. (Julio de 2022). Desarrollo Tecnológico para la Transformación Digital y el Desarrollo Endógeno en México. Ciudad de México, México. Obtenido de <https://repositorio.cinvestav.mx/bitstream/handle/cinvestav/4079/SSIT0019119.pdf?sequence=1>
- Chanamé Arriola, J. M. (1 de Setiembre de 2021). *LP Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Círculo de Empresarios. (Marzo de 2021). Alcance e Implicaciones de la Transformación Digital: principales ámbitos de actuación. Obtenido de

https://circulodeempresarios.org/transformacion-digital/wp-content/uploads/2021/03/Transformaci%C3%B3n-digital-Alcance-e-Implicaciones-Circulo-de-Empresarios_Febrero2021.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2021). Datos y hechos sobre la transformación digital. Santiago. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46766/S2000991_es.pdf

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (16 de Julio de 2020). Protocolo de Adecuación de los Procedimiento del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al Tiempo de Pandemia Ocasionada por el Covid-19. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/67ac67004f1b3032867eb76976768c74/RESOLUCION+ADMINISTRATIVA-000190-2020-CE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=67ac67004f1b3032867eb76976768c74>

Del Val Román, J. L. (Marzo de 2016). Industria 4.0: la transformación digital de la industria. *Conferencia de Directores y Decanos de Ingeniería Informática*. Obtenido de <https://coddii.org/wp-content/uploads/2016/10/Informe-CODDII-Industria-4.0.pdf>

Díez-Garrido, M., y Campos-Domínguez, E. (2023). Transparencia digital y comunicación política. *Transparency*, 32(1). Obtenido de <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/87215>

Espinoza Escobar, J. (2015). La Autonomía del Proceso Laboral a Propósito de la Ley 29497. *Libro Homenaje a Mario Pasco*, 311-326. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-311-326.pdf>

Fornari Junior, J. C. (19 de Agosto de 2021). Análise da transformação digital e seus pilares e componentes no contexto do agronegócio no Brasil. São Paulo, Brasil: Universidade Nove de Julho. Obtenido de <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3089>

- Fundación Telefónica. (Agosto de 2023). Sociedad Digital en América Latina 2023. Obtenido de <https://www.fundaciontelefonica.com.pe/cultura-digital/publicaciones/sociedad-digital-en-america-latina-2023/791/>
- Gamarra Vilchez, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, 200-211. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- Gamarra Vilchez, L. (Setiembre de 2014). El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, 09-39.
- García Lopez, F. (2023). Gobierno digital y gestión administrativa en una municipalidad distrital de Ancash, 2023. Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129156/Garcia_LFD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García-Bellido, Gonzales Such y Jornet Meliá. (2010). SPSS: Análisis de Fiabilidad Alfa de Cronbach. Vicerectorat de Convergencia Europea i Qualitat de la Universitat de Valencia. Obtenido de https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf
- Gomez Vila, J. (2022). Gobierno digital y procesos administrativos de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Lima, 2022. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122234/Gomez_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2022). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (Primera ed.). (W. Sucari, P. Aza y A. Flores, Edits.) Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Huaire, E. (2019). *Método de Investigación*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. (2022). *Metodología de la Investigación El método ARIAS para realizar un proyecto*

de tesis (Priera ed.). (W. Sucari, J. Quilca y P. Aza, Edits.) Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

Katz, R. (Marzo de 2018). Capital Humano para la Transformación Digital en América Latina. (N. Unidas, Ed.) *CEPAL - Serie Desarrollo Productivo*, 07-08. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7579544c-c0a5-4815-acd2-d681eb0ac37a/content>

Leceta Garcia, J. M. (2019). A vueltas con la sociedad de la información: La transformación digital como "innovación posible" para España. *Boletín Económico de ICE* 3108, 31-45. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/9755/b124c55aaf719521e74f81bb2059fc96ee97.pdf>

Liñan Arana, L. A. (22 de Marzo de 2022). Innovación y transformación digital del Poder Judicial. *Diario Oficial El Peruano - Suplemento de Análisis Legal*, pág. 8. Obtenido de <https://cms.law/en/media/local/cms-grau/files/publications/publication/innovacion-y-transformacion-digital-del-poder-judicial>

LLancari Illanes, S. M. (Mayo de 2010). Derecho Procesal Civil: La Demanda y sus Efectos Jurídicos. *Revista de Investigación Jurídica "Docentia Et Investigatio"*, 1(12), 113-123. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10259>

Marques Filho, L. B. (2022). Litigantes Em Fuga: O Ocaso Da Justiça Do Trabalho? Curitiba, Brasil: Pontifícia Universidade Católica Do Paraná . Obtenido de <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/0000a7/0000a77d.pdf>

Meister, M. (Junio de 2023). El Ciclo de la Transformación Digital. 1. (Amazon.com/dp/B0C8BWJ5NH, Ed.) Chile. Obtenido de [371724396_El_ciclo_de_la_transformacion_digital](https://www.amazon.com/dp/B0C8BWJ5NH)

- Molina Moscoso, D. (31 de Octubre de 2015). La Transformación Digital de la Administración General del Estado. *Nueva Revista*(154), 179-193. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4018/La%20transformacion%20digital%20de%20la%20Administracion%20General%20del%20Estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mosquera Yépez, G. G., Espinoza Roca, L. R. y Chancay Quimis, J. D. (2022). Transformación digital e innovación. *RECIAMUC*, 6(3), 736-744. doi:[https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(3\).julio.2022.736-744](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(3).julio.2022.736-744)
- Nueva Ley Procesal del Trabajo. (15 de Julio de 2010). Perú. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+de+l+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Nunez Moscoso, J. (Marzo de 2019). Abductive Reasoning: A Contribution To Knowledge Creation in Education. doi:<https://www.scielo.br/j/cp/a/VfBvWxfw3CsTg3pt7ZWkBhz/?lang=en#>
- Núñez Jiménez, F. (2021). El uso de la tecnología en la administración de justicia en Bolivia. *Perspectivas. Revista de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 179-188. Obtenido de <https://revistas.ucalp.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/190/162>
- Núñez Pone, J. (2021). Innovación Digital en el Poder Judicial en el Perú: Aplicación de las Nuevas Tecnologías Transformadoras y Disruptivas. *Revista Iberoamericana de Derecho Informático*(11), 51-66. Obtenido de <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-InnovacionDigitalEnElPoderJudicialEnElPeru-8397895.pdf>
- Organización de Estados Americanos. (31 de Diciembre de 2021). Principios Actualizados sobre la Privacidad y la Protección de Datos Personales. Obtenido de https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/Publicacion_Proteccion_Datos_Personales_Principios_Actualizados_2021.pdf

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Perfilando la transformación digital en América Latina: mayor productividad para una vida mejor*. doi:<https://doi.org/10.1787/4817d61b-es>
- Paredes Espinoza, B. (Setiembre de 2014). La prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, 151-177.
- Pasco Cosmópolis, M. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú. *IV Congreso Nacional - Cusco 2010*, 21-44. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-21-44.pdf>
- Perez de Acha, G. (2018). Brecha digital de género en México ¿De qué hablamos cuando hablamos de acceso? México. Obtenido de <https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-acceso.pdf>
- Pineda Ccoyori, E. (2023). Transformación digital y uso de metodología ágil Kanban-Scrum para el sector de Telecomunicaciones en Perú, 2023. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121439/Pineda-CEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poder Ejecutivo. (9 de Enero de 2020). Decreto de Urgencia N° 006-2020. *Decreto de Urgencia que Crea el Sistema Nacional de Transformación Digital*. Perú.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (28 de Julio de 2023). *Política Nacional de Transformación Digital*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4912655/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Transformaci%C3%B3n%20Digital%20al%202030_Resumen%20ejecutivo.pdf?v=1690558614
- Quezada Apian, P. (2022). Sistema integrado judicial y su efecto en la celeridad de los procesos laborales, Corte Superior de Justicia del Santa, 2022. Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100106/Quezada_APK-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Quincho-Apumayta, R., Cárdenas, J., Inga-Choque, V., Bada, W., Espinoza, G. y Carlos-Yangali, H. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo* (Primera ed.). (W. Sucari, P. Aza y A. Flores, Edits.) Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Quispe Montesinos, C. (12 de Noviembre de 2022). El proceso laboral post pandemia y las reformas normativas. *Foro Jurídico*, 157-180. Obtenido de <https://www.estudiorodrigo.com/wp-content/uploads/2023/06/El-proceso-laboral-post-pandemia.pdf>
- Ríos Ruíz, A. (13 de Noviembre de 2017). Una visión latinoamericana de la justicia en la era digital y los medios electrónicos. *Amicus Curiae*, I(009). Obtenido de <https://revistas.unam.mx/index.php/amicus/article/view/62483>
- Rodríguez Alfonso, J. D. e Imbol Torres, E. K. (1 de Noviembre de 2022). Evaluación del proceso de implementación de la transformación digital en la Jurisdicción Especial para la Paz. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=maest_gestion_informacion_documental
- Secretaría de Gobierno y Transformación digital. (2022). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3454811/Derechos%20Digitales.pdf?v=1658950464>
- Secretaría de Gobierno y Transformación Digital. (28 de Julio de 2023). Política Nacional de Transformación Digital. Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4912655/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Transformaci%C3%B3n%20Digital%20al%202030_Resumen%20ejecutivo.pdf?v=1690558614
- Slotnisky, D. (2016). *Transformación digital: cómo las empresas y los profesionales deben adaptarse a esta revolución* (Primera ed.). (D. H. School, Ed.) Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9dBJDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=transformaci%C3%B3n+digital+estado&ots=31RyvIFIJ&sig=eB->

i72mlq7xJfVSKy0VaXRqLMxc#v=onepage&q=transformaci%C3%B3n%20digital%20estado&f=false

Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2022). *Agenda Digital para el Perú. Informe final*. Obtenido de https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/publicaciones/agenda_digital_2021_2026.pdf

Tejada Ramos, A. A. (2023). Tecnologías de la información y comunicación en los procesos judiciales laborales de la región Áncash 2022. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118567/Tejada_RAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama Miyagusuku, J. e Higa García, A. (2011). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. *Derecho & Sociedad*(37), 220-231. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>

Trujillo Valdiviezo, G., Rodríguez Alegre, L., Mejía Ayala, D. y López Padilla, R. (Octubre de 2022). Transformación digital en América Latina: una revisión sistemática. *Revista Venezolana de Gerencia*(100), 1519-1536. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.15>

United Nations. (2020). *Universalizing access to digital technologies to address the consequences of COVID-19*. América Latina y El Caribe. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/items/f78d19f3-6f77-4c6c-82ce-b02fcd60059a>

Vargas Romero, H. (2022). Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80679/Vargas_RHV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamora Chávez, M. M. (Setiembre de 2014). Las actuaciones procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*, 133-150.

Zarate Iman, S. (2022). La transformación digital y transparencia en el Gobierno Regional de Tumbes. Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79407/Zarate%20ISF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de variables

Título: Transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia de Lima, 2023.					
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Transformación digital	El artículo 3° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), establece que, es un proceso disruptivo, continuo y estratégico, el cual implica un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización, de las tecnologías digitales y de análisis de datos, destinados a generar efectos sociales y económicos.	La presente investigación es de enfoque cuantitativo, se operó con tres dimensiones: (1) fomento de la transformación digital; (2) innovación digital; y, (3) acceso a las tecnologías digitales; asimismo, contó con 09 indicadores; se utilizó un cuestionario que contiene 21 preguntas, planteando escala y valores: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4); y, siempre (5); y, se usó la escala de Likert.	Fomento de la transformación digital	Tecnologías digitales	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5= Siempre Eficiente Regular Deficiente
				Redes digitales	
				Servicios digitales	
			Innovación digital	Sociedad digital	
				Ciudadanía digital	
				Deberes y derechos digitales de los ciudadanos	
			Acceso a las tecnologías digitales	Seguridad	
				Transparencia	
				Protección de datos personales	
V2: Procesos laborales de la Administración de Justicia	La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) define al proceso laboral, como aquel que resuelve conflictos jurídicos colectivos o individuales originados con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, cooperativista, formativo, personal o administrativa, referidos a aspectos relacionados con la prestación de servicios.	La presente investigación es de enfoque cuantitativo, se operó con tres dimensiones: (1) presentación de la demanda; (2) audiencias; y, (3) notificación; asimismo, contó con 08 indicadores; se utilizó un cuestionario que contiene 21 preguntas, planteando escala y valores: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4); y, siempre (5); y, se usó la escala de Likert.	Demanda	Requisitos	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5= Siempre Eficiente Regular Deficiente
				Admisión	
			Audiencias	Principio de oralidad	
				Desarrollo de las audiencias	
				Registro de las audiencias	
			Notificaciones	Física	
				Electrónica	
En el acto					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de transformación digital

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre la transformación digital.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de Likert:				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones /Ítems		Escala de valoración				
DIMENSIÓN 1: Fomento de la transformación digital		1	2	3	4	5
1	Considera usted que, en el desempeño de sus labores, utiliza tecnologías digitales.					
2	Considera usted que la entidad fomenta el uso de tecnologías digitales.					
3	Considera usted que para el desempeño de sus labores es necesario el uso de redes digitales.					
4	Considera usted que la entidad promueve el uso de redes digitales.					
5	Considera usted que en el desempeño de sus labores usa servicios digitales.					
6	Considera usted que la entidad para la que labora fomenta el uso de servicios digitales.					
7	Considera usted que el uso de servicios digitales es beneficioso para el servicio que brinda a la ciudadanía.					
DIMENSIÓN 2: Innovación digital		1	2	3	4	5

8	Considera usted que actualmente nos encontramos viviendo en una sociedad digital.					
9	Considera usted que la entidad se encuentra acorde con la sociedad digital.					
10	Considera usted que ejerce una ciudadanía digital.					
11	Considera usted que la entidad permite a sus usuarios participar activamente a través de herramientas digitales.					
12	Considera usted que los usuarios de la entidad tienen deberes y derechos digitales.					
13	Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus deberes digitales.					
14	Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus derechos digitales.					
DIMENSIÓN 3: Acceso a las tecnologías digitales		1	2	3	4	5
15	Considera usted que los usuarios que hacen uso de las tecnologías digitales que brinda la entidad cuentan con seguridad de red.					
16	Considera usted que la información brindada por los usuarios de la entidad al momento de usar sus plataformas y servicios digitales se mantienen en absoluta confidencialidad.					
17	Considera usted que la seguridad digital brindada por la institución permite evitar pérdidas o alteración de datos.					
18	Considera usted que la entidad brinda herramientas tecnológicas que coadyuvan a mejorar la transparencia.					
19	Considera usted que la entidad explica a sus usuarios de manera simple y comprensible como deben usar las herramientas tecnológicas que les brindan					
20	Considera usted que la entidad cumple y hace cumplir la normatividad vigente en materia de protección de datos personales					
21	Considera usted que la institución brinda protección a los datos personales de sus usuarios.					

Cuestionario de procesos laborales en la Administración de Justicia

Estimado trabajador el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de Likert:				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones /Ítems		Escala de valoración				
DIMENSIÓN 1: Demanda		1	2	3	4	5
1	Considera usted que se brinda al usuario de la institución fácil acceso al proceso.					
2	Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera física.					
3	Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera electrónica.					
4	Considera usted que durante los últimos años se han realizado mejoras en favor de los usuarios de la entidad respecto a la presentación de demandas.					
5	Considera usted que la implementación de la Mesa de Partes Electrónica es beneficiosa para los usuarios.					
6	Considera usted que realizar una calificación de demanda integral, y tomando en consideración la normativa vigente en la materia, permite que el proceso sea más ágil y célere.					
7	Considera usted que resulta beneficioso para los usuarios de la institución que se haya dispuesto que el auto admisorio se notifique de manera electrónica.					
DIMENSIÓN 2: Audiencias		1	2	3	4	5
8	Considera usted que el principio de oralidad tiene relevancia en el proceso laboral.					

9	Considera usted que el principio de oralidad coadyuva a que los procesos laborales sean más céleres.					
10	Considera usted que la prevalencia de la oralidad en los procesos laborales permite el uso de medios electrónicos y digitales.					
11	Considera usted que durante el desarrollo de una audiencia la virtualidad puede reemplazar a una audiencia presencial en todos los escenarios posibles.					
12	Considera usted que actualmente existe una prevalencia de audiencias desarrolladas de manera virtual.					
13	Considera usted que el uso de herramientas digitales en las audiencias permite que se desarrollen de una manera más efectiva y eficiente.					
14	Considera usted que es beneficioso para los usuarios que se realice un registro de las audiencias.					
DIMENSIÓN 3: Notificación		1	2	3	4	5
15	Considera usted que actualmente es necesario que se realicen notificaciones de manera física.					
16	Considera usted que las notificaciones físicas permiten la agilización de los procesos laborales.					
17	Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha permitido que el proceso laboral sea más beneficioso para los usuarios de la institución.					
18	Considera usted que las notificaciones electrónicas coadyuvan a una solución más pronta de los procesos laborales.					
19	Considera usted que, en todos los casos, el auto admisorio de demandada debe ser notificado por medios electrónicos.					
20	Considera usted que, en todos los casos, las sentencias deben ser notificadas por medios electrónicos.					
21	Considera usted que la notificación de la sentencia en el acto de la audiencia permite que el proceso sea más ágil.					

Anexo 3: Validez de instrumentos por juicio de expertos



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Mirtha Lisbeth Sanchez Farias

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, promoción 2023, aula A1, requiero validar el Instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de Investigación.

El título del proyecto de la presente Investigación es: "Transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos que se utilizarán, he considerado conveniente recurrir a usted, debido a su connotada experiencia en los temas en los que se basa la presente Investigación.

En este sentido, el expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



KATHERINE YAJAIRA MARTINEZ SAAVEDRA
DNI 77055604

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre transformación digital". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de éste sean utilizados eficientemente; aportando al conocimiento científico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	CORPAC S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre transformación digital
Autora:	Katherine Yajaira Martinez Saavedra
Procedencia:	Lima
Administración:	Servidores públicos
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema de Administración de Justicia Laboral
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 09 indicadores y 21 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

4. Soporte teórico:

El artículo 3° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), define a la variable de transformación digital como un proceso disruptivo, continuo y estratégico, el cual implica un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización, de las tecnologías digitales y de análisis de datos, destinados a generar efectos sociales y económicos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Transformación digital	Fomento	Fortalecimiento del uso de las tecnologías digitales, de las redes y de los servicios digitales por parte de todos los ciudadanos en general.
	Innovación	Uso de nuevas herramientas digitales, fortaleciendo una sociedad digital inclusiva y el ejercicio de una ciudadanía digital con deberes y derechos digitales de los ciudadanos
	Acceso	Fomento de la seguridad, transparencia, protección de datos personales y gestión ética de las tecnologías en el entorno digital para la sostenibilidad, prosperidad y el bienestar social.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario sobre transformación digital elaborado por mi persona en el presente año.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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, asimismo, le solicito que brinde las observaciones que considere pertinentes.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre transformación digital

- Primera dimensión: Fomento.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnologías digitales	1 Considera usted que, en el desempeño de sus labores, utiliza tecnologías digitales.	4	4	4	
	2 Considera usted que la entidad fomenta el uso de tecnologías digitales.	4	4	4	
Redes digitales	3 Considera usted que para el desempeño de sus labores es necesario el uso de redes digitales.	4	4	4	
	4 Considera usted que la entidad promueve el uso de redes digitales.	4	4	4	
Servicios digitales	5 Considera usted que en el desempeño de sus labores usa servicios digitales.	4	4	4	
	6 Considera usted que la entidad para la que labora fomenta el uso de servicios digitales.	4	4	4	
	7 Considera usted que el uso de servicios digitales es beneficioso para el servicio que brinda a la ciudadanía.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Innovación digital.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sociedad digital	8 Considera usted que actualmente nos encontramos viviendo en una sociedad digital.	4	4	4	
	9 Considera usted que la entidad se encuentra acorde con la sociedad digital.	4	4	4	
Ciudadanía digital	10 Considera usted que ejerce una ciudadanía digital.	4	4	4	
	11 Considera usted que la entidad permite a sus usuarios participar activamente a través de herramientas digitales.	4	4	4	
Deberes y derechos digitales de los ciudadanos	12 Considera usted que los usuarios de la entidad tienen deberes y derechos digitales.	4	4	4	
	13 Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus deberes digitales.	4	4	4	
	14 Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus derechos digitales.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Acceso a las tecnologías digitales
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	15 Considera usted que los usuarios que hacen uso de las tecnologías digitales que brinda la entidad cuentan con seguridad de red.	4	4	4	
	16 Considera usted que la información brindada por los usuarios de la entidad al momento de usar sus plataformas y servicios digitales se mantienen en absoluta confidencialidad.	4	4	4	
	17 Considera usted que la seguridad digital brindada por la institución permite evitar pérdidas o alteración de datos.	4	4	4	
Transparencia	18 Considera usted que la entidad brinda herramientas tecnológicas que coadyuvan a mejorar la transparencia.	4	4	4	
	19 Considera usted que la entidad explica a sus usuarios de manera simple y comprensible como deben usar las herramientas tecnológicas que les brindan a sus usuarios.	4	4	4	
Protección de datos personales	20 Considera usted que la entidad cumple y hace cumplir la normatividad vigente en materia de protección de datos personales.	4	4	4	
	21 Considera usted que la institución brinda protección a los datos personales de sus usuarios.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 25710071

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de éste sean utilizados eficientemente; aportando al conocimiento científico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mirtha Sánchez Farias
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	CORPAC S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia
Autora:	Katherine Yajaira Martinez Saavedra
Procedencia:	Lima
Administración:	Servidores públicos
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema de Administración de Justicia Laboral de Lima
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 08 indicadores y 21 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales de la Administración de Justicia.

4. Soporte teórico:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), define al proceso laboral, como aquel que resuelve conflictos jurídicos individuales o colectivos originados con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, cooperativista, formativo, administrativa o personal, referidos a aspectos relacionados con la prestación de servicios.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procesos laborales en la Administración de Justicia	Demanda	Escrito que permite poner en conocimiento del órgano jurisdiccional las pretensiones, inicia la relación procesal; y, da inicio al proceso.
	Audiencias	Exposiciones que deben ser realizadas de manera oral por las partes y por sus abogados, en base a las cuales, el Juez debe orientar las actuaciones procesales que se realizarán y emitir la sentencia correspondiente.
	Notificación	Acto a través del cual, las partes involucradas en un proceso toman conocimiento del real estado de este. Puede realizarse de manera física, electrónica y en el acto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario sobre transformación digital elaborado por mi persona en el presente año.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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, asimismo solicito que brinde las observaciones que considere pertinentes.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia.

- Primera dimensión: Presentación de la demanda.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requisitos	1 Considera usted que se brinda al usuario de la institución fácil acceso al proceso.	4	4	4	
	2 Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera física.	4	4	4	
	3 Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera electrónica.	4	4	4	
	4 Considera usted que durante los últimos años se han realizado mejoras en favor de los usuarios de la entidad respecto a la presentación de demandas.	4	4	4	
	5 Considera usted que la implementación de la Mesa de Partes Electrónica es beneficiosa para los usuarios.	4	4	4	
Admisión	6 Considera usted que realizar una calificación de demanda integral, y tomando en consideración la normativa vigente en la materia, permite que el proceso sea más ágil y cèlere.	4	4	4	
	7 Considera usted que resulta beneficioso para los usuarios de la institución que se haya dispuesto que el auto admisorio se notifique de manera electrónica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Audiencias.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de oralidad	8 Considera usted que el principio de oralidad tiene relevancia en el proceso laboral.	4	4	4	
	9 Considera usted que el principio de oralidad coadyuva a que los procesos laborales sean más cèleres.	4	4	4	
	10 Considera usted que la prevalencia de la oralidad en los procesos laborales permite el uso de medios electrónicos y digitales.	4	4	4	
Desarrollo de las audiencias	11 Considera usted que durante el desarrollo de una audiencia la virtualidad puede reemplazar a una audiencia presencial en todos los escenarios posibles.	4	4	4	
	12 Considera usted que actualmente existe una prevalencia de audiencias desarrolladas de manera virtual.	4	4	4	
	13 Considera usted que el uso de herramientas digitales en las audiencias permite que se desarrollen de una manera más efectiva y eficiente.	4	4	4	
Registro de las audiencias	14 Considera usted que es beneficioso para los usuarios que se realice un registro de las audiencias.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Notificación.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Física	15 Considera usted que actualmente es necesario que se realicen notificaciones de manera física.	4	4	4	
	16 Considera usted que las notificaciones físicas permiten la agilización de los procesos laborales.	4	4	4	
Electrónica	17 Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha permitido que el proceso laboral sea más beneficioso para los usuarios de la institución.	4	4	4	
	18 Considera usted que las notificaciones electrónicas coadyuvan a una solución más pronta de los procesos laborales.	4	4	4	
	19 Considera usted que, en todos los casos, el auto admisorio de demandada debe ser notificado por medios electrónicos.	4	4	4	
	20 Considera usted que, en todos los casos, las sentencias deben ser notificadas por medios electrónicos.	4	4	4	
En el acto	21 Considera usted que la notificación de la sentencia en el acto de la audiencia permite que el proceso sea más ágil.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 25710071

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Jose Martin Burgos Zavaleta

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, promoción 2023, aula A1, requiero validar el Instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de Investigación.

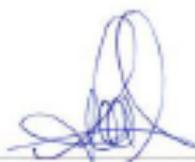
El título del proyecto de la presente Investigación es: "Transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos que se utilizarán, he considerado conveniente recurrir a usted, debido a su connotada experiencia en los temas en los que se basa la presente Investigación.

En este sentido, el expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



KATHERINE YAJAIRA MARTINEZ SAAVEDRA
DNI 77558604



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre transformación digital". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de éste sean utilizados eficientemente; aportando al conocimiento científico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jose Martin Burgos Zavaleta
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Poder Judicial
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre transformación digital
Autora:	Katherine Yajaira Martinez Saavedra
Procedencia:	Lima
Administración:	Servidores públicos
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema de Administración de Justicia Laboral
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 09 indicadores y 21 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

4. Soporte teórico:

El artículo 3° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), define a la variable de transformación digital como un proceso disruptivo, continuo y estratégico, el cual implica un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización, de las tecnologías digitales y de análisis de datos, destinados a generar efectos sociales y económicos.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Transformación digital	Fomento	Fortalecimiento del uso de las tecnologías digitales, de las redes y de los servicios digitales por parte de todos los ciudadanos en general.
	Innovación	Uso de nuevas herramientas digitales, fortaleciendo una sociedad digital inclusiva y el ejercicio de una ciudadanía digital con deberes y derechos digitales de los ciudadanos
	Acceso	Fomento de la seguridad, transparencia, protección de datos personales y gestión ética de las tecnologías en el entorno digital para la sostenibilidad, prosperidad y el bienestar social.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario sobre transformación digital elaborado por mi persona en el presente año.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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, asimismo, le solicito que brinde las observaciones que considere pertinentes.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre transformación digital

- Primera dimensión: Fomento.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnologías digitales	1 Considera usted que, en el desempeño de sus labores, utiliza tecnologías digitales.	4	4	4	
	2 Considera usted que la entidad fomenta el uso de tecnologías digitales.	4	4	4	
Redes digitales	3 Considera usted que para el desempeño de sus labores es necesario el uso de redes digitales.	4	4	4	
	4 Considera usted que la entidad promueve el uso de redes digitales.	4	4	4	
Servicios digitales	5 Considera usted que en el desempeño de sus labores usa servicios digitales.	4	4	4	
	6 Considera usted que la entidad para la que labora fomenta el uso de servicios digitales.	4	4	4	
	7 Considera usted que el uso de servicios digitales es beneficioso para el servicio que brinda a la ciudadanía.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Innovación digital.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sociedad digital	8 Considera usted que actualmente nos encontramos viviendo en una sociedad digital.	4	4	4	
	9 Considera usted que la entidad se encuentra acorde con la sociedad digital.	4	4	4	
Ciudadanía digital	10 Considera usted que ejerce una ciudadanía digital.	4	4	4	
	11 Considera usted que la entidad permite a sus usuarios participar activamente a través de herramientas digitales.	4	4	4	
Deberes y derechos digitales de los ciudadanos	12 Considera usted que los usuarios de la entidad tienen deberes y derechos digitales.	4	4	4	
	13 Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus deberes digitales.	4	4	4	
	14 Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus derechos digitales.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Acceso a las tecnologías digitales
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	15 Considera usted que los usuarios que hacen uso de las tecnologías digitales que brinda la entidad cuentan con seguridad de red.	4	4	4	
	16 Considera usted que la información brindada por los usuarios de la entidad al momento de usar sus plataformas y servicios digitales se mantienen en absoluta confidencialidad.	4	4	4	
	17 Considera usted que la seguridad digital brindada por la institución permite evitar pérdidas o alteración de datos.	4	4	4	
Transparencia	18 Considera usted que la entidad brinda herramientas tecnológicas que coadyuvan a mejorar la transparencia.	4	4	4	
	19 Considera usted que la entidad explica a sus usuarios de manera simple y comprensible como deben usar las herramientas tecnológicas que les brindan a sus usuarios.	4	4	4	
	20 Considera usted que la entidad cumple y hace cumplir la normatividad vigente en materia de protección de datos personales.	4	4	4	
Protección de datos personales	21 Considera usted que la institución brinda protección a los datos personales de sus usuarios.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 17939499

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de éste sean utilizados eficientemente; aportando al conocimiento científico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	José Martín Burgos Zavaleta	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública	
Institución donde labora:	Poder Judicial	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia
Autora:	Katherine Yajaira Martínez Saavedra
Procedencia:	Lima
Administración:	Servidores públicos
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema de Administración de Justicia Laboral de Lima
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 08 indicadores y 21 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales de la Administración de Justicia.

4. Soporte teórico:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), define al proceso laboral, como aquel que resuelve conflictos jurídicos individuales o colectivos originados con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, cooperativista, formativo, administrativa o personal, referidos a aspectos relacionados con la prestación de servicios.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procesos laborales en la Administración de Justicia	Demanda	Escrito que permite poner en conocimiento del órgano jurisdiccional las pretensiones, inicia la relación procesal; y, da inicio al proceso.
	Audiencias	Exposiciones que deben ser realizadas de manera oral por las partes y por sus abogados, en base a las cuales, el Juez debe orientar las actuaciones procesales que se realizarán y emitir la sentencia correspondiente.
	Notificación	Acto a través del cual, las partes involucradas en un proceso toman conocimiento del real estado de este. Puede realizarse de manera física, electrónica y en el acto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario sobre transformación digital elaborado por mi persona en el presente año.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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, asimismo solicito que brinde las observaciones que considere pertinentes.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia.

- Primera dimensión: Presentación de la demanda.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requisitos	1 Considera usted que se brinda al usuario de la institución fácil acceso al proceso.	4	4	4	
	2 Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera física.	4	4	4	
	3 Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera electrónica.	4	4	4	
	4 Considera usted que durante los últimos años se han realizado mejoras en favor de los usuarios de la entidad respecto a la presentación de demandas.	4	4	4	
	5 Considera usted que la implementación de la Mesa de Partes Electrónica es beneficiosa para los usuarios.	4	4	4	
	6 Considera usted que realizar una calificación de demanda integral, y tomando en consideración la normativa vigente en la materia, permite que el proceso sea más ágil y célere.	4	4	4	
	7 Considera usted que resulta beneficioso para los usuarios de la institución que se haya dispuesto que el auto admisorio se notifique de manera electrónica.	4	4	4	
Admisión					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Audiencias.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de oralidad	8 Considera usted que el principio de oralidad tiene relevancia en el proceso laboral.	4	4	4	
	9 Considera usted que el principio de oralidad conyuga a que los procesos laborales sean más celeres.	4	4	4	
	10 Considera usted que la prevalencia de la oralidad en los procesos laborales permite el uso de medios electrónicos y digitales.	4	4	4	
Desarrollo de las audiencias	11 Considera usted que durante el desarrollo de una audiencia la virtualidad puede reemplazar a una audiencia presencial en todos los escenarios posibles.	4	4	4	
	12 Considera usted que actualmente existe una prevalencia de audiencias desarrolladas de manera virtual.	4	4	4	
Registro de las audiencias	13 Considera usted que el uso de herramientas digitales en las audiencias permite que se desarrollen de una manera más efectiva y eficiente.	4	4	4	
	14 Considera usted que es beneficioso para los usuarios que se realice un registro de las audiencias.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Notificación.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Física	15 Considera usted que actualmente es necesario que se realicen notificaciones de manera física.	4	4	4	
	16 Considera usted que las notificaciones físicas permiten la agilización de los procesos laborales.	4	4	4	
	17 Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha permitido que el proceso laboral sea más beneficioso para los usuarios de la institución.	4	4	4	
Electrónica	18 Considera usted que las notificaciones electrónicas coadyuvan a una solución más pronta de los procesos laborales.	4	4	4	
	19 Considera usted que, en todos los casos, el auto admisorio de demandada debe ser notificado por medios electrónicos.	4	4	4	
	20 Considera usted que, en todos los casos, las sentencias deben ser notificadas por medios electrónicos.	4	4	4	
En el acto	21 Considera usted que la notificación de la sentencia en el acto de la audiencia permite que el proceso sea más ágil.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 17734799

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Javier Martín Cuadras Gutiérrez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, promoción 2020, aula A1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de la presente investigación es: "Transformación digital y los procesos laborales de la Administración de Justicia, Lima 2023"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos que se utilizarán, he considerado conveniente recurrir a usted, debido a su connotada experiencia en los temas en los que se basa la presente investigación.

En este sentido, el expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



KATHERINE YAJAIRA MARTÍNEZ SÁYEDRA
DNI 77658904

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre transformación digital". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de éste sean utilizados eficientemente; aportando al conocimiento científico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Javier Martín Cuadros Gutiérrez	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, docencia universitaria.	
Institución donde labora:	Ministerio Público.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre transformación digital
Autora:	Katherine Yajaira Martínez Saavedra
Procedencia:	Lima.
Administración:	Servidores públicos.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Sistema de Administración de Justicia Laboral.
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 09 indicadores y 21 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

4. Soporte teórico:

El artículo 3° del (Decreto de Urgencia N° 006-2020), define a la variable de transformación digital como un proceso disruptivo, continuo y estratégico, el cual implica un cambio cultural sustentado en el uso de manera intensiva de la sistematización, de las tecnologías digitales y de análisis de datos, destinados a generar efectos sociales y económicos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Transformación digital	Fomento	Fortalecimiento del uso de las tecnologías digitales, de las redes y de los servicios digitales por parte de todos los ciudadanos en general.
	Innovación	Uso de nuevas herramientas digitales, fortaleciendo una sociedad digital inclusiva y el ejercicio de una ciudadanía digital con deberes y derechos digitales de los ciudadanos
	Acceso	Fomento de la seguridad, transparencia, protección de datos personales y gestión ética de las tecnologías en el entorno digital para la sostenibilidad, prosperidad y el bienestar social.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario sobre transformación digital elaborado por mi persona en el presente año.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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, asimismo, le solicito que brinde las observaciones que considere pertinentes.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre transformación digital

- Primera dimensión: Fomento.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tecnologías digitales	1 Considera usted que, en el desempeño de sus labores, utiliza tecnologías digitales.	4	4	4	-
	2 Considera usted que la entidad fomenta el uso de tecnologías digitales.	4	4	4	-
Redes digitales	3 Considera usted que para el desempeño de sus labores es necesario el uso de redes digitales.	4	4	4	-
	4 Considera usted que la entidad promueve el uso de redes digitales.	4	4	4	-
	5 Considera usted que en el desempeño de sus labores usa servicios digitales.	4	4	4	-
Servicios digitales	6 Considera usted que la entidad para la que labora fomenta el uso de servicios digitales.	4	4	4	-
	7 Considera usted que el uso de servicios digitales es beneficioso para el servicio que brinda a la ciudadanía.	4	4	4	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Innovación digital.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sociedad digital	8 Considera usted que actualmente nos encontramos viviendo en una sociedad digital.	4	4	4	-
	9 Considera usted que la entidad se encuentra acorde con la sociedad digital.	4	4	4	-
Ciudadanía digital	10 Considera usted que ejerce una ciudadanía digital.	4	4	4	-
	11 Considera usted que la entidad permite a sus usuarios participar activamente a través de herramientas digitales.	4	4	4	-
Deberes y derechos digitales de los ciudadanos	12 Considera usted que los usuarios de la entidad tienen deberes y derechos digitales.	4	4	4	-
	13 Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus deberes digitales.	4	4	4	-
	14 Considera usted que la entidad promueve que los usuarios tomen conocimiento de sus derechos digitales.	4	4	4	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Acceso a las tecnologías digitales
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar la transformación digital.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	15 Considera usted que los usuarios que hacen uso de las tecnologías digitales que brinda la entidad cuentan con seguridad de red.	4	4	4	-
	16 Considera usted que la información brindada por los usuarios de la entidad al momento de usar sus plataformas y servicios digitales se mantienen en absoluta confidencialidad.	4	4	4	-
	17 Considera usted que la seguridad digital brindada por la institución permite evitar pérdidas o alteración de datos.	4	4	4	-
Transparencia	18 Considera usted que la entidad brinda herramientas tecnológicas que coadyuvan a mejorar la transparencia.	4	4	4	-
	19 Considera usted que la entidad explica a sus usuarios de manera simple y comprensible como deben usar las herramientas tecnológicas que les brindan a sus usuarios.	4	4	4	-
Protección de datos personales	20 Considera usted que la entidad cumple y hace cumplir la normatividad vigente en materia de protección de datos personales.	4	4	4	-
	21 Considera usted que la institución brinda protección a los datos personales de sus usuarios.	4	4	4	-

Firma del Evaluador
DNI N.º: 7152.0401
Número de Reg.: 63636

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr su validez y que los resultados obtenidos a partir de la aplicación de éste sean utilizados eficientemente; aportando al conocimiento científico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Javier Martin Cuadros Gutiérrez	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública, docencia universitaria.	
Institución donde labora:	Ministerio Público.	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia
Autora:	Katherine Yajaira Martínez Saavedra
Procedencia:	Lima
Administración:	Servidores públicos
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sistema de Administración de Justicia Laboral de Lima
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 08 indicadores y 21 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales de la Administración de Justicia.

4. Soporte teórico:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), define al proceso laboral, como aquel que resuelve conflictos jurídicos individuales o colectivos originados con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, cooperativista, formativo, administrativa o personal, referidos a aspectos relacionados con la prestación de servicios.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procesos laborales en la Administración de Justicia	Demanda	Escrito que permite poner en conocimiento del órgano jurisdiccional las pretensiones, inicia la relación procesal; y, da inicio al proceso.
	Audiencias	Exposiciones que deben ser realizadas de manera oral por las partes y por sus abogados, en base a las cuales, el Juez debe orientar las actuaciones procesales que se realizarán y emitir la sentencia correspondiente.
	Notificación	Acto a través del cual, las partes involucradas en un proceso toman conocimiento del real estado de este. Puede realizarse de manera física, electrónica y en el acto.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario sobre transformación digital elaborado por mi persona en el presente año.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semánticas 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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, asimismo solicito que brinde las observaciones que considere pertinentes.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del Instrumento: Cuestionario sobre procesos laborales en la Administración de Justicia.

- Primera dimensión: Presentación de la demanda.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requisitos	1 Considera usted que se brinda al usuario de la institución fácil acceso al proceso.	4	4	4	-
	2 Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera física.	4	4	4	-
	3 Considera usted que actualmente las demandas son presentadas de manera electrónica.	4	4	4	-
	4 Considera usted que durante los últimos años se han realizado mejoras en favor de los usuarios de la entidad respecto a la presentación de demandas.	4	4	4	-
Admisión	5 Considera usted que la implementación de la Mesa de Partes Electrónica es beneficiosa para los usuarios.	4	4	4	-
	6 Considera usted que realizar una calificación de demanda integral, y tomando en consideración la normativa vigente en la materia, permite que el proceso sea más ágil y celeré.	4	4	4	-
	7 Considera usted que resulta beneficioso para los usuarios de la institución que se haya dispuesto que el auto admisorio se notifique de manera electrónica.	4	4	4	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Audiencias.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Principio de oralidad	8 Considera usted que el principio de oralidad tiene relevancia en el proceso laboral.	4	4	4	-
	9 Considera usted que el principio de oralidad coadyuva a que los procesos laborales sean más celeres.	4	4	4	-
	10 Considera usted que la prevalencia de la oralidad en los procesos laborales permite el uso de medios electrónicos y digitales.	4	4	4	-
Desarrollo de las audiencias	11 Considera usted que durante el desarrollo de una audiencia la virtualidad puede reemplazar a una audiencia presencial en todos los escenarios posibles.	4	4	4	-
	12 Considera usted que actualmente existe una prevalencia de audiencias desarrolladas de manera virtual.	4	4	4	-
Registro de las audiencias	13 Considera usted que el uso de herramientas digitales en las audiencias permite que se desarrollen de una manera más efectiva y eficiente.	4	4	4	-
	14 Considera usted que es beneficioso para los usuarios que se realice un registro de las audiencias.	4	4	4	-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Notificación.
- Objetivos de la Dimensión: El objetivo de esta prueba es evaluar los procesos laborales en la Administración de Justicia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Física	15 Considera usted que actualmente es necesario que se realicen notificaciones de manera física.	4	4	4	-
	16 Considera usted que las notificaciones físicas permiten la agilización de los procesos laborales.	4	4	4	-
	17 Considera usted que el uso de notificaciones electrónicas ha permitido que el proceso laboral sea más beneficioso para los usuarios de la institución.	4	4	4	-
Electrónica	18 Considera usted que las notificaciones electrónicas coadyuvan a una solución más pronta de los procesos laborales.	4	4	4	-
	19 Considera usted que, en todos los casos, el auto admisorio de demandada debe ser notificado por medios electrónicos.	4	4	4	-
	20 Considera usted que, en todos los casos, las sentencias deben ser notificadas por medios electrónicos.	4	4	4	-
	21 Considera usted que la notificación de la sentencia en el acto de la audiencia permite que el proceso sea más ágil.	4	4	4	-

Firma del Evaluador
DNI N.º: 71520401
Número de Reg.: 63636

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

	Transformación Digital																				
	Fomento							Innovación							Acceso						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
6	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
7	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
8	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
9	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
11	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
12	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
13	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
15	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
18	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
20	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4

	Procesos laborales de la Administración de Justicia																				
	Demanda							Audiencias							Notificación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	2	5	5	5	4	5
2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5
7	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	5	4	5	4	4
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	2	5	5	5	4	4
10	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	5	5
11	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	2	5	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
14	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	4	2	4
15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5
16	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	3	4
19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	2	4	5	5	4	5

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

V1: Transformación digital

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	83.1500	55.818	.571	.909
VAR00002	83.0500	52.261	.732	.904
VAR00003	83.0500	54.471	.683	.906
VAR00004	83.3000	57.168	.330	.914
VAR00005	83.3500	55.397	.579	.909
VAR00006	83.2500	58.513	.414	.912
VAR00007	83.3000	51.063	.822	.902
VAR00008	83.2500	54.724	.572	.909
VAR00009	83.2000	55.221	.490	.911
VAR00010	83.0500	57.418	.409	.912
VAR00011	83.2500	54.092	.563	.909
VAR00012	83.1500	57.292	.498	.911
VAR00013	83.1000	54.621	.693	.906
VAR00014	83.2000	55.537	.457	.911
VAR00015	83.1000	54.621	.693	.906
VAR00016	83.3000	55.589	.510	.910
VAR00017	83.1000	55.253	.611	.908
VAR00018	83.2000	54.905	.610	.908
VAR00019	83.4000	55.937	.404	.913
VAR00020	83.1000	53.884	.524	.910
VAR00021	83.1500	54.661	.526	.910

V2: Procesos laborales de la Administración de Justicia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	81.8500	96.766	.730	.944
VAR00002	81.7500	93.671	.841	.942
VAR00003	81.7000	96.958	.757	.944
VAR00004	81.8000	97.432	.664	.945
VAR00005	81.8000	98.168	.689	.945
VAR00006	81.8000	97.116	.774	.944
VAR00007	81.6500	96.134	.815	.943
VAR00008	81.9000	93.884	.804	.943
VAR00009	81.7500	96.303	.732	.944
VAR00010	81.8000	98.274	.603	.946
VAR00011	81.9000	97.884	.668	.945
VAR00012	81.8500	99.082	.635	.946
VAR00013	81.8000	96.063	.764	.944
VAR00014	81.8000	95.537	.803	.943
VAR00015	83.5000	103.316	.391	.949
VAR00016	83.9500	109.313	-.194	.954
VAR00017	81.8000	96.484	.733	.944
VAR00018	81.8000	95.432	.734	.944
VAR00019	81.9500	96.155	.743	.944
VAR00020	82.1000	101.253	.355	.950
VAR00021	81.7500	99.039	.700	.945

Anexo 6: Base de datos general de las variables

	Transformación Digital																				
	Fomento							Innovación							Acceso						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3
2	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4
4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	1	1	3	2	4	3	1	2	3
6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3
7	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3
8	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	2	2	1	1	4	1	1	1
11	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
12	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
14	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
16	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4
17	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4
18	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
20	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
21	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
23	5	5	5	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5
25	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
26	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5
27	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
28	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5
29	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4
30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
31	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4
32	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3
33	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3
34	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3
35	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3
36	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3
37	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
38	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
39	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4
40	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5
41	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4
42	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
43	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4
44	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3
45	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4
46	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3
47	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3
48	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
49	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5
50	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4

51	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
52	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	
53	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	
54	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
55	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
56	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	5	4	
57	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	
58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
59	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
60	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3
61	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
62	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	3	3	
63	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	
64	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
65	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
66	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	
67	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
68	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	
69	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	
70	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	
71	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	
72	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	
73	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
74	2	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	4	2	1	2	2	2	1	3	3	
75	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
76	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	
77	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	
78	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
79	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
80	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Procesos laborales de la Administración de Justicia																					
	Demanda							Audiencias							Notificación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5
2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4
3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	4
4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
6	3	3	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5
7	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3
11	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	1	2	4	3	4	4	4
12	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	5	4	5	4	4
15	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5
16	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	2	5	5	4	4	5
17	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5
18	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5
20	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	4	5	4	4	4

21	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	1	4	5	5	5	5
22	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	4
23	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4	4	5	5
24	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4
25	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5
29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4
31	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4
32	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4
33	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
34	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
35	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4
39	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	4
40	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	5
41	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	3	5	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	2	4	5	5	4	5
43	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	2	4	4	5	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4
45	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4
46	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4	5
47	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4
48	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	5	4	5	4	5
49	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	2	2	4	4	5	4	4
51	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3
52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	5	5	4	4
53	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	4	4	4	4	4
54	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
55	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	1	5	4	5	4	5
56	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	1	5	4	4	4	4
58	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5
60	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4
61	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	5	4	5	5
62	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4
64	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4
67	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	5
68	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2
69	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4
70	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	5
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4
72	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4	5	4
73	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5
74	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	3	2
75	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
76	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5
77	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	4	5	4	4	5
78	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5
79	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3
80	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3