



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de
Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder
Judicial, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vargas Romero, Hugo Vladimir (ORCID: 0000-0003-0259-5848)

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: 0000-0002-3187-6406)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por darme su apoyo en la toma de decisión de esta Maestría.

A mi esposa Jeny quien me impulso a dar este paso importante, mis hijos Mateo y Valentino que son mi motivo de superación en mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Maestría en Gestión Pública, que desde el inicio del programa nos guiaron y compartieron sus conocimientos durante todo el proceso de estudio.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1	Validez de los instrumentos de recolección de datos	22
Tabla 2	Análisis de Fiabilidad de la variable transformación digital	23
Tabla 3	Análisis de Fiabilidad de la variable gestión administrativa	23
Tabla 4	Escala de fiabilidad según Escala de Likert	24
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la variable transformación digital y sus dimensiones	26
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	27
Tabla 7	Pruebas de Chi-cuadrado	28
Tabla 8	Pruebas de Chi-cuadrado	29
Tabla 9	Pruebas de Chi-cuadrado	29
Tabla 10	Pruebas de Chi-cuadrado	30

Resumen

La presente investigación tuvo como título “Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020”. Se desarrolló con el objetivo de analizar la influencia que existe en la gestión administrativa de la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental y corte transversal y alcance correlacional. La muestra censal fue de 108 colaboradores que integran la Comisión Distrital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con escala Likert que tuvo validez y confiabilidad, el cual fue validado por el juicio de tres expertos y fiables. El resultado general en la prueba de hipótesis que se obtuvo mediante un determinado valor de la prueba de correlación Chi-cuadrado de Pearson y este es $0.001 < 0,05$; lo que significa que ante una mayor transformación digital habrá una mayor gestión administrativa.

Palabras clave: Transformación digital, Gestión administrativa, Consejo Ejecutivo.

Abstract

The title of this research was "Digital transformation and administrative management of the Judicial Dispatch Management Unit of the Executive Council of the Judiciary, 2020". It was developed with the objective of analyzing the influence that exists in the administrative management of the Digital Transformation of the Management Unit of the Judicial Office of the Executive Council of the Judicial Power, 2020. The focus of the research was quantitative, of a basic type and non-design. experimental and cross-sectional and correlational scope. The census sample consisted of 108 collaborators who make up the District Commission of the Judicial Office Management Unit. The technique used was the survey and the instrument a questionnaire with a Likert scale that had validity and reliability, which was validated by the judgment of three reliable experts. The general result in the hypothesis test that was obtained by means of a certain value of Pearson's Chi-square correlation test and this is $0.001 < 0.05$; which means that in the face of a greater digital transformation there will be greater administrative management.

Keywords: Digital transformation, administrative management, Executive council.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la percepción de la ciudadanía respecto a la imagen del Sistema de Justicia en el Perú es mala y deficiente, y el Poder Judicial no es ajena a esta situación, ya que existe un alto índice de corrupción en sus operadores de justicia, a través de sus órganos jurisdiccionales, cabe señalar que los principales problemas que afectan son la imagen de la entidad hacia el público interno y externo, lentitud de los procesos jurisdiccionales, presupuesto asignado a la entidad, esto hace que el sistema de justicia en el Poder Judicial en sus áreas jurisdiccionales sea de manera deficiente. Hoy en día se está promoviendo el manejo de las Tics (Tecnologías de Información y Comunicación), renovando el parque informático de los Equipos de Cómputos, impulsando el uso de las Mesa de Partes Electrónicas (para ingreso de las demandas virtuales), Sistema de las Notificaciones Electrónicas (Notificación de manera electrónica a las Casillas de los abogados), Expediente Judicial Electrónico (EJE) en el área Penal y No Penal, entre otros sistemas. A causa de la situación actual que se está atravesando debido al COVID-19, se está impulsando en la entidad el trabajo remoto en sus diversas áreas administrativas y jurisdiccionales. De esa manera se debe decidir que “La gestión de justicia es elemental para el debido desempeño de alguna entidad; por medio de los procedimientos de régimen se disminuye la tarea y se disponen principios, nomás y técnicas para poder hacer más grande rendimiento y actividad”.

En ese sentido la gestión administrativa no es más que un “grupo de ocupaciones organizadas y ampliadas por una institución para el trayecto y control de una entidad”, lo que faculta lograr una mayor eficiencia, productividad, proactividad y flexibilidad de las actividades de gestión.

De la misma manera la transformación digital es la unificación de tecnologías de la información en los productos, desarrollo y estrategias de una institución. Las instituciones están experimentando una transformación digital para interactuar mejor y servir mejor a sus empleados y clientes, mejorando su competitividad.

En dicha dirección conforme el creador Alejandro Carrillo Castro (2020), sostiene que la administración administrativa se conceptualiza como "el método eficaz, en el que se compone de procedimiento, fines, conformación, órganos, capacidades, reglas y técnicas".

Según los autores Salazar, Díaz, Benalcázar y Acuña (2018), "conocer la existencia del desempeño de gerentes, empresarios o propietarios durante su delegación"

De la misma manera, según los autores Ramírez, Ramírez & Calderón (2017), La gestión es un grupo de ocupaciones necesarias para garantizar la contribución y la cooperación de todos los colaboradores de la institución, para que se alcancen las metas deseadas.

De esta forma, según el autor Bermúdez (2016) en su investigación respecto a la sedación en la gestión administrativa, pudo demostrar que el grado de motivación de los individuos de las pequeñas empresas difería de acuerdo a dos factores: La organización y el nivel de educación alcanzado.

Finalmente, en nuestro último estudio internacional según el autor Barrionuevo (2015) en su investigación sostiene que la gestión administrativa es "un grupo de operaciones y actividades para realizar funciones administrativas" (p. 121).

Por su lado, el gobierno digital es una variable bastante importante, y profundo. "La Transformación Digital está orientándose en camino a la aplicación de las nuevas tecnologías, en el que nos posibilite reorganizar, y la cual nos posibilitara la utilización de herramientas de avanzada. En este sentido, la presente averiguación rescata la dificultad de la modificación digital en la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, por medio de la recolección de información representativa de la administración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

El problema general propuesto en la reciente labor de indagación viene a ser: De qué manera influye la Transformación digital en la Gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020?; Así mismo, se desprenden los siguientes problemas específicos:

(1) ¿De qué manera la planeación en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020?, (2) ¿De qué manera la dirección en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020?, (3) ¿De qué manera el presupuesto asignado en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020?

Para el actual estudio de indagación, la Justificación se considera en los siguientes ámbitos:

La Justificación Teórico considera que para el presente análisis abre paso a nuevos conocimientos, enriqueciendo más datos acerca de ambas variables de análisis las que serán hechas a lo largo del estudio.

La Justificación práctico entrega declaración indispensable necesaria para la obtención de determinaciones, pues la información que se proporcionará en esta indagación por medio de las conclusiones va a servir para viabilizar con mejor criterio el avance del servicio público de la administración de justicia.

La Justificación metodológico Para conseguir los objetivos planteados en la investigación, se ha elaborado el uso de métodos y técnicas de averiguación, el cual, por medio de la entrevista hecha con base en encuestas y formularios, han permitido recabar información y con ello se busca conocer el grado de identificación de los trabajadores las cuales se encuentren comprometidos con dicha dependencia de este modo satisfacer con la finalidad de la empresa. Podemos decir que la indagación es de planteamiento cuantitativo, de tipo básico aplicado, diseño no experimental y corte longitudinal, y alcance correlacional que tiene que ver con aspectos organizativos, tales como: Transformación Digital, Gestión Administrativa, Unidad de Gestión de Despacho Judicial, Poder Judicial, Consejo Ejecutivo.

La Justificación social considera que La administración de justicia implica a la

población en general y a la misma entidad, por lo cual su trascendencia radica en indagar sobre el beneficio que produce la el acceso a los servicios de justicia.

Se formuló como objetivo general del presente estudio de investigación: “Analizar la influencia que existe en la gestión administrativa de la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020”. Por lo tanto, los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar de qué manera la planeación en la gestión administrativa influye la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020. Determinar de qué manera la dirección en la gestión administrativa influye la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020. Determinar de qué manera el presupuesto asignado en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020.

De tal manera, la hipótesis general del estudio sería: “La gestión administrativa influye de manera significativa en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020”

Las hipótesis específicas serían las siguientes:

La planeación en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

La dirección en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo

Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

El presupuesto asignado en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a lo consultado con distintos autores, podemos mencionar los siguientes antecedentes internacionales:

Para Girela (2014), según su investigación realizada en Granada España, indica que la palabra gestión puede comprenderse bajo dos conceptos, objetivo y subjetivo, es decir, como labor encaminada a realizar las gestiones conducentes a la obtención de una transacción cualquiera, o bien por traslación, el instrumento, único o plural, encargado de encaminar a la realidad ese trabajo. Los objetivos de su investigación consistieron en: determinar el aumento de la demanda de los trabajos derivados del envejecimiento de los habitantes; así como determinar el crecimiento de la población que cuenta con cobertura de salud, durante los últimos años de aumento demográfico y las mayores probabilidades atención y servicios de un pueblo con el máximo nivel de educación.

Según Salazar et al. (2018), en Ecuador, Pretende conocer la realidad de cómo los gerentes, emprendedores o propietarios evolucionan en su gestión y, lo que es más importante, permiten comprender hasta qué punto existe la confianza dentro de un grupo geográfico (Ciudades), especialmente en áreas donde existe una creciente proliferación de organizaciones que brindan beneficios a ellos.

Del mismo modo para Green (2020), cuya finalidad es investigar las bondades de cambiar el gobierno digital, muestra que el instrumento apoya a valorar el aforo, la viabilidad capitalista, la serie de abastecimiento, evaluar los peligros potenciales y analizar las formas más efectivas para lograr productos acordes para las labores establecidas.

Por otro lado, Balyer y Oz (2018), el propósito de su investigación es establecer la visión académica de la transformación digital en la enseñanza en relación con los temas y desarrollos de delegación. Los productos muestran que los gerentes en la evolución de transformación digital deben antes desarrollar una mirada para crear y administrar un ambiente de aprendizaje efectivo. Además, consideran

necesario que las autoridades educativas participen en esta transición al permitirles el acceso al sitio, al mismo tiempo que apoyan el contenido y la infraestructura de manera adecuada en términos de Habilidad.

Finalmente, tenemos la investigación elaborada por Ramírez (2020) en su investigación tiene por finalidad exponer las conclusiones de las contestaciones recibidas en los centros de estudios superiores latinoamericanas debido al COVID19. Evidencia que aún viven desafíos para conseguir una real transformación digital en América Latina por la necesidad de importante llegada, virtualización de procesos, mejor conectividad, integración con la cultura, gestión integral. Educación suficiente y abierta, por otro lado en el apartado educativo, es necesario establecer modernos procedimientos, asistencia, rendimientos y dispositivos digitales, así como invertir en indagación y formación en esta área.

Por otro lado, los siguientes autores podemos mencionar los siguientes antecedentes a nivel nacional:

Otra investigación nacional es la presentada por Pérez (2017), la cual permitió evidenciar la interrelación reinante entre la gestión administrativa y el ambiente institucional, de acuerdo a la labor ejercida por los individuos del despacho de administración de la UGEL 07 Lima en el año 2014. Las conclusiones arrojaron que la gestión administrativa se encuentra estrechamente relacionada positivamente con el clima organizacional, de acuerdo a las observaciones realizadas a los trabajadores del área administrativa de la UGEL 07 Lima en el año 2014.

Del mismo modo, para Figueroa et al. (2021), se planteó a manera de meta primordial para observar los factores que amplían la brecha digital en las escuelas rurales de Perú en medio de la pandemia de COVID19. Los productos del aprendizaje revelan que con el estallido de la pandemia COVID19, el déficit digital se ha agravado, provocado por la falta de una infraestructura educativa adecuada, lo que ha llevado al uso de recursos digitales. Utilizando dispositivos y herramientas inadecuados a modo de dispositivos móviles, mensajes de texto y llamadas entrantes para mantenerse conectado, y para acomodar las demandas

recibidas de estudiantes, maestros y personal administrativo, lo que resulta en retrasos en la coordinación y el aprendizaje. Todo esto se debe a la ausencia de una política social que garantice la incorporación digital, donde los esfuerzos de la nación fueron escasos ante la emergencia digital provocada por la pandemia. Por lo tanto, existe una necesidad urgente de políticas y estructuras sólidas en TIC, con la voluntad de implementar políticas que involucren a las partes interesadas, asignándoles los recursos y equipos necesarios para monitorear y desarrollar la tecnología adecuada.

De acuerdo con Riffo (2019), en su investigación el objetivo era aprender la clase de la gestión administrativa en las escuelas de Chorrillos. Sus productos muestran que el 70% de los educadores de primer ciclo ya tienen habilidades administrativas y el 85% considera que la gestión administrativa es de excelente importancia. Aunque, un 5% piensa que los trabajadores de gestión de las instalaciones no están preparados para realizar sus desempeños, por lo que la gestión se considera viable.

Por su parte, Espinoza (2018), en su trabajo manifestó el deseo de cooperar al avance de la actualización con las TIC como sistemas adaptativos para el progreso de las tareas de gestión educativa, de los estudiantes y de la administración en la universidad. Evidencia de que las TIC se integran a través de diversas técnicas de innovación como son la recolección, provisión, emisión, creación y gestión de sistemas de información. Transformar en un factor clave en la gobernanza, el progreso permanente y el acierto de las empresas. Por tanto, la tecnología permite la interacción con los recursos humanos, el conocimiento se crea y se obtiene en un ambiente de gestión eficaz; lograr el progreso permanente en la clase de los recursos o utilidad hasta una altura eficiente de productividad y competitividad.

En esta orientación, Halpern y Valderrama (2018), destaca que la modificación digital supone tanto el impacto como la réplica de las entidades a la digitalización de la comunidad, es decir, la incorporación de actuales tecnologías digitales (incluidos equipos y procesos), así como la adaptación interna dentro de las organizaciones (p.13).

Por otro lado, de acuerdo a los estudios e investigaciones consultadas para el presente proyecto de investigación, podemos mencionar las respectivas Bases teóricas de acuerdo al análisis de cada variable.

En cuanto a la variable “Transformación Digital”, podemos mencionar los siguientes fundamentos teóricos:

Verhoef et al. (2021) al respecto refiere que la “La modificación digital es un prodigio de toda la organización que tiene efectos de gran alcance en una organización, en el que el modelo de negocio subyacente de una empresa, en particular, puede cambiar como resultado del uso de la tecnología digital”.

Igualmente, Halpern y Valderrama (2018), indicaron que la modificación digital consta de cuatro dimensiones siendo la estrategia: gestión, innovación tecnológica y comunicación.

Matt et al. (2015) citado por Halpern y Valderrama (2018), menciona que las habilidades de transformación digital son aquellas que priorizan, incluyen y coordinan las actividades y procesos que la transformación tiene lugar dentro o fuera de la empresa, además de las que también tiene en cuenta las consecuencias y desarrollos consecutivos a la modificación empresarial.

Sobre lo planteado por los autores en consulta, podemos definir que la modificación Digital involucra tanto el impacto como la contestación de las organizaciones a la digitalización de la comunidad, dando como resultado la incorporación de actuales tecnologías digitales (incluyendo equipos y procesos). Precisamente ajustes internos dentro de la organización. (Halpern y Valderrama, 2018).

Por otro lado, conforme a Lumbreras (2019), La transformación digital es un cambio que debe ocurrir de manera oportuna en las organizaciones de los consumidores en diversos medios digitales. Esto evita que las empresas innoven para conectarse con sus clientes en diversos medios electrónicos. Tres puntos clave destacados por Lumbreras (2019): (1) La transformación digital es un proceso que se orienta en complacer las exigencias de los consumidores

digitales, (2) los desarrollos en los demás sectores de la organización, se esfuerzan por atender de manera óptima a los clientes, herramientas tecnológicas que le permitirá alcanzar el objetivo propuesto de la forma más automática posible.

Actualmente, las empresas están empleando modernas herramientas digitales, que son un importante contribuyente financiero, para adquirir y reemplazar su software y/o hardware mediante la introducción de nuevos procesos colaborativos. Para ello, las empresas deben incorporar diferentes roles de competencia digital para no caer en un fracaso fatal. Este estudio describe el uso de herramientas tecnológicas y empresas digitales que representan una disrupción digital, según RAE (Real Academia Española), que se dice provienen del desorden inglés y el desorden latino. En este contexto, la revolución digital es una variedad radical con la que las empresas pueden llegar a sus consumidores mediante el uso de nuevas tecnologías digitales y nuevos modelos de negocio.

En cuanto a la variable “Gestión Administrativa”, podemos indicar los siguientes fundamentos teóricos:

Stoner, Freeman (1996) al respecto, afirman que: “La gobernanza es la evolución de planificar, estructurar, dirigir y examinar la ocupación de los integrantes de una entidad y de emplear los medios disponibles de la organización para lograr los fines establecidos” (p. 7).

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) en este contexto, señalan, "La gobernanza es la evolución de diseño y conservación de un entorno en el que los individuos que laboran en conjunto pueden alcanzar determinados objetivos de forma eficiente" (p.4).

Chiavenato (2008) indica: “La administración es la evolución de planificar, estructurar, gestionar y examinar el uso de los bienes institucionales para alcanzar determinadas metas de manera calificada y capacitada.” (p. 3).

Siguiendo lo planteado por los autores en la consulta, podemos definir que la administración es una serie de actividades que realiza el administrador con el objetivo de lograr un desempeño excelente y competente a partir del cual se

puedan alcanzar las metas y objetivos esperados a través de la organización. Con esto en mente, el propósito de la administración es ayudar a la organización a lograr estas metas, asegurar la competitividad y contar con personal bien capacitado y motivado para ayudar a lograr sus metas.

Por otro lado, Anzola (2002) al respecto refiere que la gestión administrativa son todas aquellas labores que se realizan para igualar todo el afán de un equipo, en este sentido es la forma en que se intenta alcanzar los objetivos u objetivos, contando siempre con el apoyo de los colaboradores a través de la ejecución de tareas básicas como como planificación, organización, gestión y control (p. 70).

Bachenheimer & Valencia (2010), el autor afirma que: “Se trata de una serie de evolución de toma de determinación que realizan los órganos de dirección, administración y control de una entidad sobre la base de fundamentos y procedimientos de gestión, basados en la idoneidad social del sujeto”.

Básicamente, la gestión administrativa atiende una serie de labores que se transportan a cabo dentro de una organización o una institución. En este caso, los empleados que realizan la gestión administrativa tienen una gran responsabilidad, ya que está en sus manos regular el funcionamiento y control de la instalación. Asimismo, la gestión administrativa son las medidas que utilizan los empleados para desarrollar su trabajo a través del cumplimiento determinado por la planificación, organización, gestión y control.

Del mismo modo Castro (2007) afirmó que la gestión administrativa es un mecanismo de progreso empresarial, el cual va a ayudar a determinar el nivel calificado y eficiente en la entidad, así como la buena labor en la planificación, organización, dirección y control de las metas establecidas por los directivos. Todo esto con el firme propósito de enmendar las imperfecciones presentadas, para de esa manera tener un progreso consecutivo, una impecable productividad y perfeccionar el uso de los recursos disponibles, de acuerdo a la normatividad y políticas de una administración moderna (p. 11).

La gestión administrativa en la empresa es fundamental y es la base para realizar y asumir la responsabilidad de las labores con la finalidad de lograr los

objetivos marcados y contribuir a la existencia y desarrollo de la organización. El recurso humano es muy importante en una organización ya que es necesario para el logro de las metas a través del desarrollo del trabajo para lograr las metas de la organización.

Con respecto a las teorías aplicadas, podemos mencionar que la gestión administrativa se ampara en diversos postulados, dentro de los cuales los más importantes son los siguientes:

Según la suposición tradicional de la administración de Fayol, para Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p.18), indica las reglas mediante las cuales se explica la creencia de Fayol. El autor Henry Fayol propuso la creencia reciente de la administración y determinó los siguientes fundamentos: 1) División del trabajo, 2) Autoridad y responsabilidad, 3) Disciplina, 4) Unidad de mando, 5) Unidad de dirección, 6) Subordinación de los intereses, 7) Remuneración del personal, 8) Centralización,

9) Jerarquía o cadena de autoridad, 10) Orden, 11) Equidad, 12) Estabilidad y duración (en un cargo del personal), 13) Iniciativa y 14) Espíritu de grupo.

Estos fundamentos son auténticos para la administración contemporánea, por lo que es importante darlos a conocer y practicarlos de manera adecuada según la realidad de cada organización.

De igual forma Amaru (2009), menciona de acuerdo a Fayol que la administración viene a ser una acción habitual mediante la cual las personas pueden emprender. Para dar respuesta a esa urgencia, Fayol inventó y dio a conocer su particular hipótesis, que empieza por separar a la organización en seis acciones (p.51).

Técnica (producción, manufactura).

Comercial (compra, venta, intercambio).

Financiera (obtención y utilización de capital).

Seguridad (protección de la propiedad y de las personas).

Contabilidad (registro de existencias, balances, costos, estadísticas).

Administración (planeación, organización, dirección, coordinación y control).

En ese sentido, el investigador hace hincapié en que la administración es un procedimiento colaborativo, en el cual tiene que existir un establecimiento de

metas y una evaluación para medir el desempeño del personal en la organización.

Fayol determinó que el trabajo administrativo era el más significativo de todos, precisando a todos sus elementos de la siguiente manera:

Planeación : Observar el mañana diseñando una idea a mediano y largo

plazo. Organización: Armar una base natural y tangible para iniciar un comercio.

Dirección : Mantener a los empleados activos en toda la institución.

Coordinación: Juntará y acoplará los sacrificios.

Control : Cuidar que se realice de acuerdo con las órdenes y los planes.

Otra hipótesis presentada es la teoría de la administración de Taylor, en la cual, Rivas (2009, p.13) explica las cuatro reglas que argumentan la teoría de Taylor: Resultado de una disciplina de calcular el esfuerzo de los individuos, querrenovar las viejas hábitos empíricos.

Un desarrollo de clasificación científica, preparación y mejoramiento de los colaboradores, que sustituyen los viejos modelos por los que se capacitaban por sí mismos.

El sacrificio de los colaboradores para asegurar que todo su trabajo sea realizado de acuerdo a las normas y reglas de la administración científica.

La noción de que el compromiso y el esfuerzo son partícipes en la administración y en el colaborador.

De las declaraciones del autor se desprende que los empleados con una excelente preparación y capacitación en cualquier lugar de trabajo podrán desempeñarse mejor y estar más satisfechos consigo mismos y con la organización. Puede usarlo para evaluar su desempeño en el trabajo. El autor también nos dice que la mejora total en la gestión del trabajo científico significa un sacrificio colaborativo de un lado de los colaboradores y de los trabajadores del otro. Existe una estrecha relación entre gerentes y empleados, en la que el trabajo y el esfuerzo se distribuyen equitativamente y se relacionan entre sí, lo que aumenta la capacidad de trabajar hasta sus propios límites.

Por ultimo tenemos la creencia de la administración burocrática de Max Weber, donde Cárdenas (2012), señala que Weber menciona que la presencia de una

institución depende de un posible curso de acción, cuyo objetivo es administrar adecuadamente la institución. Weber distingue cuatro tipos de racionalidades: prácticas, formales, teóricas y materiales (p.3)

Nos dice que la organización de los individuos es primordial y la finalidad es ordenar la actuación de los empleados y dinamizar la institución, cuyo alcance y dificultades operativas van aumentando paulatinamente. Intentar lograr una cultura institucional que enmarque la regulación, el grado de dependencia y la evolución del pensamiento, y dé más peso a la evolución de las necesidades humanas. De esta forma se van a incrementar los resultados en las organizaciones para que sean cada vez más productivas.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), apuntan a la administración burocrática que se compromete a tener un nivel estricto, preciso, manejado por regulaciones y controles estables de autoridad, en el que los retornos esperados de la administración burocrática son la eficiencia y la solidez. La burocracia produce más resultados cuando se realizan varias ocupaciones repetitivas. Esto permite a los empleados en posiciones inferiores hacer todo el trabajo de acuerdo con las reglas y procedimientos establecidos. La consecuencia de su trabajo está relacionada con la calidad y se crea de acuerdo con las sugerencias para aumentar la eficiencia en la institución.

Chiavenato (2008), indica que la burocracia logra un alto nivel de eficiencia al maximizar la racionalidad, lo que significa ajustar los mecanismos para lograr algunos de los objetivos y propósitos de la institución. En consecuencia, la administración burocrática se constituye racionalmente dando forma a la denominación con precisión, orden, fuerza y seguridad, con el foco en el cumplimiento de los objetivos de dominación influenciados por la teoría administrativa. La burocracia en el futuro nos permitirá conocer la conducta de los individuos dentro de la empresa, lo que ayudará a conocer el desempeño del personal para lograr un objetivo organizacional.

Amaru (2009), señala que las instituciones modernas y de buena reputación se rigen por normas en las que los individuos aceptan que corresponden a los intereses de los mismos individuos, pero no a los deseos injustos de un gerente.

Las instituciones burocráticas tienen tres peculiaridades que las distinguen de los equipos informales: responsabilidad, inexactitud y profesionalismo. El modelo de burocracia ejemplar creado por Max Weber surge de estas características especiales. Este tipo impreciso busca captar los componentes que conforman cualquier institución seria en este universo verdadero (p. 63).

Formalidad: La burocracia son procedimientos de normas, donde el poder estará establecido por normas, y cuya meta está centrada en aspectos impersonales.

Impersonalidad: Los individuos ocupan puestos, mediante el cual se tendrá respeto a los puestos más no a los ocupantes. Los puestos son de cierta imagen de jerarquía, que establecen las normas.

Profesionalismo: La burocracia está constituida por empleados públicos, los cuales perciben un sueldo, con el cual pueden sobrevivir. Estas burocracias funcionan para los servidores públicos como mecanismos para sobrevivir.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La indagación pertenece a una investigación de tipo básico, puesto que se enfoca en desarrollar solamente conocimientos, así como también se centra en diagnosticar una realidad y buscar nuevas formas de entender la realidad o los fenómenos empresariales (Vara, 2012).

Diseño de investigación

La indagación se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo, pues va a tener como objetivo encontrar una sustentación a los fenómenos creando regularidades para ellos, vale decir, encontrando principios universales que demuestren la conducta social (Monje, 2011).

También ha sido de diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo correlacional, puesto que se analizará la influencia de la variable gestión administrativa sobre transformación digital.

Ha sido no experimental puesto que no habrá adulteración intencionada de la variable independiente, para de esa manera, poder estudiar los resultados que esta manipulación tiene sobre la variable dependiente; será transversal ya que la recopilación de la información se realizará en el contexto de un periodo determinado, lo cual nos permitirá conocer de qué manera influye la variable independiente sobre la variable dependiente. Ha sido descriptivo correlacional, puesto que va a consistir en explicar momentos, entornos y situaciones que se pueden presentar. También ha sido descriptivo correlacional, puesto que va tener como objetivo distinguir la conexión existente entre las variables de estudio. Por último, es causal porque el estudio está encaminado a explicar las causas de los acontecimientos y fenómenos presentados. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Las variables que se tomaron en cuenta para la actual indagación son las siguientes:

3.2.1 Variable 1: Transformación Digital

Definición conceptual

Se trata tanto del impacto como de la respuesta de las empresas al proceso de digitalización por el que atraviesa la sociedad, que se traduce en la unificación de actuales tecnologías digitales (en particular equipos y procesos), así como en ajustes internos dentro de la organización. (Halpern y Valderrama, 2018).

Definición operacional

La modificación digital se entiende como el desarrollo de un proceso evolutivo que incluye el uso de las TIC, analizadas a través de la presencia de Internet, interacciones, transacciones y transformaciones. Según OEA (2020).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Enfoque de innovación: Según Castells y Pasola (1997), la innovación es "el proceso mediante el cual un resultado, técnica o servicio útil se desarrolla a partir de una idea, invención o necesidad de reconocimiento hasta que se acepta comercialmente". Según este concepto, la innovación no es más que el proceso de desarrollar algo nuevo o desconocido a partir del estudio metódico de las necesidades, ya sean individuales, colectivas u organizativas, para lograr un objetivo económico.

Dimensión 2

Ejecución de la transformación: Según Verhoef et al. (2021) refiere que: "La modificación digital es una maravilla de toda la entidad que tiene efectos de gran alcance en una organización, en el que el modelo de negocio central de una empresa, en particular, es probable que cambie como resultado del uso de la tecnología digital".

Dimensión 3

Uso y adopción de la tecnología: Según Halpern y Valderrama (2018), informó que la adopción de tecnología involucra tanto los efectos como las respuestas de

las entidades a la digitalización de la comunidad, lo que lleva a la unificación de actuales tecnologías digitales (incluidos dispositivos y procesos) (proceso), así como a ajustes internos dentro de la organización.

Escalas de medición

Se presentó a través de una escala de medición ordinal, de tipo Likert, que según Coronado (2007), se consigue cuando las percepciones pueden situarse en una jerarquía referente respecto de la propiedad en estudio; la cual a su vez contará con las siguientes opciones: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo).

3.2.2 Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual

Es un procedimiento activo, conformado por metas, bases, instrumentos, funciones, procesos, recursos humanos, económicos y tangibles, mediante los cuales se llevan a cabo las directivas y juicios de los representantes de una comunidad organizada políticamente (Carrillo, 2018).

Definición operacional

Las acciones de gestión administrativa vienen a ser un agrupamiento de acciones organizadas y emprendidas por una entidad, con el objetivo de encaminar y supervisar una organización, con lo cual se pueda alcanzar una mayor eficiencia, dinamismo y flexibilidad en la gestión realizada (Salazar et al. 2018).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Planes estratégicos: Según Stoner, Freeman (1996) al respecto, refieren que: “La gobernanza es el desarrollo de planificar, organizar, dirigir y controlar el trabajo de los integrantes de la entidad y emplear los bienes vacantes de la organización para lograr los fines creados”.

Dimensión 2

Diseño organizacional: Según Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) en este contexto, señalan, “La gestión es el desarrollo de diseño y mantenimiento de un entorno en el que los individuos que laboran en conjunto pueden alcanzar determinados objetivos de forma competente”.

Dimensión 3

Dirección y liderazgo: Según Bachenheimer & Valencia (2010) el autor afirma que: “Es el Procedimiento de toma de decisiones que llevan a cabo los órganos de dirección, administración y control de una entidad sobre la base de principios y métodos de gestión, basados en la capacidad social de la entidad”.

Escalas de medición

También se presentó a través una escala de medición ordinal, de tipo Likert, para lo cual se tomará en cuenta las siguientes opciones: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Supo (2014), los pobladores es el conjunto de todas las unidades de investigación, personas o cosas, que presenten características visibles interesantes para estudiar.

Para esta investigación se ha considerado a una población de 150 colaboradores que laboran en las zonas administrativas de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial, de sexo femenino y masculino.

Criterios de inclusión:

- Personal administrativo que integren las Comisiones Distritales de Gestión de Despacho Judicial.
- Usuarios de distinto género.

Criterios de exclusión:

- Personal que no trabaje en la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.
- Personal que no integre las Comisiones Distritales de Gestión de Despacho Judicial.
- Personal administrativo que no haya respondido las encuestas.

Muestra

De acuerdo a lo indicado por Murria (2010), se entiende por muestra a un segmento de la población a investigar que ayuda para representarla. La muestra para ser representativa, deberá poseer las mismas características del universo,

además, se aplicarán procedimientos que permitan que cada una de las unidades que constituyen el universo tengan las mismas posibilidades de ser seleccionadas para integrar la muestra, procurando en todo momento el criterio subjetivo.

Para el trabajo de investigación se trabajó necesariamente con una muestra que sea representativa y adecuada de la población o universo motivo del estudio. Como quiera que en este caso la muestra es probabilística, se han utilizado una serie de procedimientos de selección, como es el muestreo aleatorio simple.

De tal forma, se tomó como referencia para el cálculo de la muestra al total del personal Administrativo de las distintas Comisiones Distritales de Gestión de Despacho Judicial en el mes de Octubre del año 2021, los cuales ascienden a 108 colaboradores.

En ese sentido, la muestra será probabilística, para determinarse se prescribe en la siguiente formula:

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

Donde:

n: elementos o individuos de muestra.

N: Individuos de la población = 150.

z: Valor tabulado 1,96, de la distribución normal al 95% de confianza.

P: Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

q: Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

e: Error de muestreo permitido, 0,05

Reemplazando valores en la formula

$$= \frac{150 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{(150 - 1) * 0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$$n = 108.1$$

Muestreo:

Para el presente trabajo se ha utilizado el muestro probabilístico. Según Gonzales (2014), el muestreo probabilístico es un método por medio del cual las evidenciassserán acumuladas mediante un procedimiento que entrega a todas las

personas pertenecientes a la población las mismas condiciones de ser elegidos.

Unidad de análisis:

Para la tesis se ha tomado en cuenta a todos a los colaboradores de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial para el periodo 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la recopilación de datos sobre las variables transformación digital y gestión administrativa, se ha recurrido como técnica para recopilar información a la encuesta siendo esta de forma virtual a través de la plataforma del Google forms, el cual se utilizarán las técnicas e instrumentos a los usuarios que se detallarán en el presente estudio.

La encuesta: Que ha sido aplicada a la muestra de los colaboradores del área de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial, y como instrumento ha sido utilizado el cuestionario, que ha sido elaborado tomando como referencia las variables e indicadores de estudio.

Para Carrasco (2006), la encuesta es un método que ayuda a averiguar e inspeccionar el acopio de la información, por medio de interrogantes creadas directa o directamente a las personas, lo cual ha significado un elemento de análisis.

Instrumentos

Como instrumentos ha sido empleado el cuestionario, que nos ha permitido la recopilación de datos e información, necesarias para el desarrollo de las variables de estudio, como son: transformación digital y gestión administrativa.

El cuestionario: Para el presente estudio de investigación se elaboraron preguntas por cada indicador.

La información se recolecta con técnica de encuesta mediante la aplicación de un cuestionario donde las preguntas son claras, precisas y comprensibles para los encuestados, donde los encuestados expresan sus opiniones de manera clara y exacta según la escala establecida en el mismo. De esta forma, se recopilará la información necesaria para lograr nuestros objetivos de

investigación.

El cuestionario se aplica a preguntas en las cuales los encuestados han respondido preguntas de escalas establecidas, de esta manera obtenemos la información necesaria para lograr nuestras metas en relación a nuestros objetivos relacionados con las variables de estudio.

Las respuestas se expresan en la escala Likert que oscila entre 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo), permitiéndose al encuestado posicionarse y discriminar sus respuestas.

Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

Según Rojas (2011), argumenta que la validación es el proceso de probar la herramienta usando tácticas: los expertos en la materia se despliegan para ver si el cuestionario es válido para aplicarlo (los expertos suelen ser los profesionales o investigadores experimentados). Verifique el cuestionario y luego recomiende cualquier cambio observado.

Los cuestionarios fueron validados mediante la evaluación de expertos que revisaron el instrumento y evaluaron la capacidad para alcanzar los objetivos marcados, ver anexo 5

Tabla 1:

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Jueces Expertos	Criterios de Evaluación			Evaluación Final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Alex Miguel Hernández Torres	SI	SI	SI	Aplicable
Mg: Emil Renato Beraun Beraun	SI	SI	SI	
Mg: Herbert Christian Cordova Solis	SI	SI	SI	

Confiabilidad del instrumento

Según el instituto ITSON (2019) menciona que, "La confiabilidad de una encuesta se basa en la consistencia de los resultados de los mismos encuestados que fueron entrevistados dos veces con el mismo cuestionario" (S, 5). En el otro aspecto, la prueba piloto del instrumento se aplica a personas que son similares a la población objetivo o que pueden formar parte de la población (Pág. 281).

De manera similar, se realizó una prueba de confiabilidad en un ensayo experimental con 20 personas que formaron la muestra, para 08 interrogantes de indagación. Los resultados de la prueba presentados en la Tabla 2, para la variable transformación digital y en la Tabla 3 para la variable de gestión administrativa, pueden indicar que las herramientas tienen una confiabilidad aceptable.

Tabla 2:

Análisis de Fiabilidad de la variable transformación digital

Dimensión	N de elementos	Alfa de Cronbach
Enfoque de innovación	9	0,845
Ejecución de la transformación	9	0,847
Uso y adopción de la tecnología	9	0,876
Total transformación digital	27	0,824

Tabla 3:

Análisis de Fiabilidad de la variable gestión administrativa

Dimensión	N de elementos	Alfa de Cronbach
Planes estratégicos	9	0,872
Diseño organizacional	9	0,830
Dirección y Liderazgo	9	0,849
Total gestión administrativa	27	0,847

Para estimar la fiabilidad del instrumento de acopio de datos se realizará el análisis de Alfa Cronbach, para lo cual utilizaremos el programa SPSS V 27 de IBM. Para verificar si el instrumento empleado es confiable, el cual se muestra a continuación:

Tabla 4: Escala de fiabilidad según Escala de Likert

Valor	Significado
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

3.5 Procedimientos

Cuando se diseñan las herramientas de recopilación de datos, se reflejan en la

documentación de validación de la herramienta cuantitativa para la validación del juicio de expertos. Luego de la evaluación, se recolectaron comentarios sobre los ajustes, y luego se aprobó la adopción de las herramientas mencionadas, se trasladaron a formatos digitales para facilitar su aplicación, utilizando medios de comunicación electrónicos como WhatsApp, también en formato de consentimiento informado para solicitar la solicitud para participar. Los datos correspondientes a las respuestas de los participantes se registraron automáticamente en una base de datos en línea, se refinaron y cargaron en el software estadístico SPSS v27 para realizar los análisis correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de las variables del presente trabajo de investigación se ha empleado el software estadístico del programa de IBM SPSS versión 27, resumiendo sus variables y dimensiones en tablas enlazadas de cada interrogante, tomando en cuenta una base de datos obtenida desde el cuestionario.

Estadística descriptiva: El análisis de los datos se establecerá para encontrar niveles establecidos, y estos se presentarán en tablas y figuras estadísticas con frecuencias descriptivas, es decir, por cantidades y porcentaje respecto a las dimensiones analizadas.

Estadística inferencial: Para el presente caso, se ha determinado que se trata de variables cualitativas ordinales y el objetivo del estudio es determinar el efecto de una variable sobre otra, es decir, encontrar una relación causa-efecto, para determinar la hipótesis de investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 5: *Distribución de frecuencias de la variable transformación digital y sus dimensiones.*

Nivel	Transformación Digital		D1		D2		D3	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Totalmente en desacuerdo	27	27.0	9	9.0	8	8.0	8	8.0
En desacuerdo	23	23.0	38	38.0	34	34.0	26	26.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	20.0	19	19.0	26	26.0	20	20.0
De acuerdo	21	21.0	26	26.0	20	20.0	23	23.0
Totalmente de acuerdo	9	9.0	8	8.0	12	12.0	23	23.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Datos extraídos de Base de Datos del presente estudio

f= Frecuencia absoluta. D1=Enfoque de innovación. D2=Ejecución de la Transformación. D3= Uso y adopción de la tecnología

Podemos apreciar que en la Tabla 5 se evidencia que, del total de funcionarios participantes, en su mayoría (27%), se encontró un nivel muy deficiente de la variable Transformación digital, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 73%. Por la tanto, la transformación digital es muy deficiente. Asimismo, en la Dimensión Enfoque de innovación se evidencia que, del total de funcionarios encuestados, en su mayoría (38%), se encontró un nivel deficiente de la dimensión enfoque de innovación, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 62%. Por la tanto, la dimensión Enfoque de Innovación es muy deficiente. En lo que respecta a la Dimensión Ejecución de la transformación se evidencia que, del total de funcionarios encuestados, en su mayoría (34%), se encontró un nivel deficiente de la dimensión ejecución de la transformación, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 66%. Por la tanto, la dimensión Ejecución de la transformación es muy deficiente. De la misma manera en la Dimensión Uso y adopción de la tecnología se evidencia que, del total de funcionarios encuestados, en su mayoría (26%), se encontró un nivel deficiente de la dimensión uso y adopción de la tecnología, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 74%. Por la tanto, la dimensión 3 uso y adopción de la tecnología es muy deficiente.

Tabla 6: *Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones.*

Nivel	Transformación Digital		D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente en desacuerdo	3	3.0	9	9.0	7	7.0	6	6.0
En desacuerdo	7	7.0	11	11.0	8	8.0	5	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14.0	14	14.0	20	20.0	13	13.0
De acuerdo	30	30.0	36	36.0	55	55.0	39	39.0
Totalmente de acuerdo	46	46.0	30	30.0	10	10.0	37	37.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Datos extraídos de Base de Datos del presente estudio
f= Frecuencia absoluta. D1=Planes estratégicos. D2=Diseño Organizacional. D3= Dirección y liderazgo

Podemos apreciar que en la Tabla 6 se evidencia que, del total de funcionarios participantes, en su mayoría (46%), se encontró un nivel Totalmente de acuerdo de la variable Gestión administrativa, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 54%. Por la tanto, la variable Gestión administrativa es óptima ya que la mayoría están Totalmente de acuerdo. Asimismo, en la Dimensión Planes estratégicos se evidencia que, del total de funcionarios encuestados, en su mayoría (36%), se encontró un nivel de acuerdo de la Dimensión planes estratégicos, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 64%. Por la tanto, la Dimensión planes estratégicos es óptima ya que la mayoría están de acuerdo. En lo que respecta a la Dimensión Diseño organizacional, se evidencia que, del total de funcionarios encuestados, en su mayoría (55%), se encontró un nivel de acuerdo de la Dimensión diseño organizacional, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 45%. Por la tanto, la Dimensión diseño organizacional es óptima ya que la mayoría están de acuerdo. De la misma manera en la Dimensión Dirección y Liderazgo, se evidencia que, del total de funcionarios encuestados, en su mayoría (39%), se encontró un nivel de acuerdo de la Dimensión Dirección y Liderazgo, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 61%. Por la tanto, la Dimensión Dirección y Liderazgo es óptima ya que la mayoría están de acuerdo.

Análisis Inferencial:

Se han presentado los resultados de la comprobación de hipótesis para lo cual se utilizó el estadístico de Pearson. Los resultados se muestran a continuación.

Prueba Hipótesis General

H₀: La gestión administrativa no influye de manera significativa en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

H_a: La gestión administrativa influye de manera significativa en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020

Tabla 7: Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	112.785	3	,001
Razón de verosimilitud	108,898	4	,001
Asociación lineal por lineal	40,603	1	,001
N de casos válidos	100		

Nota: Datos extraídos de SPSS

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0.001 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que La gestión administrativa influye de manera significativa en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Prueba Hipótesis Específica 01

H₀: La planeación no influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

H_a: La planeación influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Tabla 8: Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,742	3	,001
Razón de verosimilitud	38,692	4	,001
Asociación lineal por lineal	29,402	1	,001
N de casos válidos	100		

Nota: Datos extraídos de SPSS

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0.001 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la planeación influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Prueba Hipótesis Específica 02

H₀: La dirección en la gestión administrativa no influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

H_a: La dirección en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Tabla 9:

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,340	3	,001
Razón de verosimilitud	42,921	4	,001
Asociación lineal por lineal	34,632	1	,001
N de casos válidos	100		

Nota: Datos extraídos de SPSS

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.001 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la dirección en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Prueba Hipótesis Específica 03

H₀: El presupuesto asignado en la gestión administrativa no influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

H_a: El presupuesto asignado en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Tabla 10:

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	132.140	3	,001
Razón de verosimilitud	82,921	4	,001
Asociación lineal por lineal	74,632	1	,001
N de casos válidos	100		

Nota: Datos extraídos de SPSS

Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0.001 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que el presupuesto asignado en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

V. DISCUSIÓN

Se discutirán los productos conseguidos de los estudios descriptivos e inferenciales. El propósito general de este estudio se propone analizar la influencia que existe en la gestión administrativa de la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, según los datos obtenidos de los resultados descriptivos e inferenciales, tal vez muestra en su mayoría el 27% de encuestados encontró un nivel muy deficiente de la variable Transformación digital, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 73%. Por su parte, la variable gestión administrativa tiene una calificación alta en 5, 5%, en un nivel promedio de 3 ,85% y tan bajo como 19,70%. Por su parte la variable Gestión administrativa en su mayoría 46%, se encontró un nivel Totalmente de acuerdo de la variable, en contraste con el resto de niveles en donde se obtuvo un 54%.

En cuanto a los productos inferenciales se puede corroborar que el nivel de significancia bilateral de es $0.001 < 0.05$, por lo que se repudió la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, comprobando que existe una relación significativa entre la transformación digital y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020. En cuanto a estos productos, concuerdan con los contribución de Espinoza (2018), quien mostró que la tecnología se utiliza ahora en todas las transformaciones de formación, almacenamiento y transmisión de información, así como en la gestión de la información, por lo que es un componente clave en la gestión, mejora continua y éxito de las Organizaciones que lo utilizan.

Precisamente, se vincula con lo citado por Llanes et al. (2021) en su estudio, en el cual observa que el gobierno encara nuevas exigencias de colaboración ciudadana, por lo tanto, el estado debe crear canales disponibles para brindar servicios de calidad en el servicio, a fin de mejorar la calidad de vida de la comunidad, en este contexto destaca el aporte de Kahale (2019) al enfatizar que la administración pública debe adaptarse al nuevo entorno digital, operar como una entidad que apoya e impulsa la transformación digital para gestionar de forma proactiva la capacidad que brindan las nuevas tecnologías. Por eso debe crear

oportunidades, brindar el entorno y diseñar procesos colaborativos que puedan ser compartidos y reconocidos como un servicio público.

En este sentido, los resultados y aportes de los autores coinciden con los resaltados en la práctica, ya que el surgimiento de la actual pandemia COVID19 ha provocado una pronta y necesaria transformación digital en las empresas e instituciones de los distintos niveles, aspectos en los que es necesario fortalecerlos y mejorado para hacerlo bien. Al respecto y frente a esta afirmación, la evidencia obtenida por Ramírez Montoya (2020) indica que aún tienen desafíos por superar para conseguir una veraz modificación digital en América Latina y que necesitan más acceso, virtualización y conectividad, mejor integración en una cultura.

Por otro lado, los autores Figueroa et al. (2021) no coincide con los resultados obtenidos ya que enfatiza que las falencias de lo digital y las dificultades de la transformación digital se deben a la falta de políticas sociales que garanticen la inclusión de la tecnología, donde los esfuerzos del Estado peruano fueron insuficientes para la urgencia digital provocada por la pandemia.

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que la transformación digital afecta positivamente en la gestión administrativa, este resultado concuerda con otros estudios. Otros como Suarez (2019), Chávez (2019) y Montero (2017), la similitud está basada en que enfatizan que la adopción de tecnología en las instituciones es importante y necesaria y así lograr metas estratégicas, para lograr eficiencia y eficacia para hacer las organizaciones más eficientes. Comparado con Suárez (2019), agregó que debe haber una capacitación continua del personal en tecnología, así como mejoras de infraestructura tecnológica; Para Daniel et. al (2018), es fundamental alcanzar metas estratégicas; siendo esto adecuado para este estudio ya que la teoría explica que la transformación digital se caracteriza por una comunicación fluida entre el gobierno y la ciudadanía (Fillotoni, 2017). Por otro lado, discrepa al señalar que ninguna política pública protege los intereses de cuidado de la ciudadanía, que es la función principal de la transformación digital, colocando a la ciudadanía en el eje central de la política como estrategia, según el Banco Interamericano de Desarrollo recomienda la

Norma como uno de los ejes principales para liderar la transformación digital , porque enfrenta nuevas situaciones donde es necesario definir las reglas del juego; proceso de creación de un marco legal para la transformación digital en política pública (Edx, 2020).

En cuanto a la Transformación digital, los resultados descriptivos muestran que el 27 % respondió estar totalmente en desacuerdo, el 23 % respondió en desacuerdo y el 20 % respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo; en cambio, sólo el 21 % de los encuestados dijeron estar de acuerdo y el 9 % dijo totalmente de acuerdo. Entonces para optimizar adecuadamente este proceso, es necesario hacer la correcta adaptación a la transformación digital para que los individuos que respondieron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, hayan sentido que la transformación digital tiene un impacto significativo en las actividades que realizan y que sean coherentes con una planificación adecuada. Estos resultados se asocian, a lo mencionado por Balyery Oz (2018) en donde señalan que, en el proceso de transformación digital, la alta dirección primero deben crear una visión para generar y gestionar en consecuencia un entorno, así mismo Gonzá. (2020) muestran que diseñar planes de trabajo y programar actividades a realizar en el corto plazo resultan efectivos en una organización, ya que ayudan a reducir la incertidumbre y al control total de los activos y recursos utilizando la tecnología. En lo que respecta al análisis deductivo de la hipótesis general, muestra una significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la gestión administrativa influye de manera significativa en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Por otro lado, el análisis deductivo de la hipótesis específica 1 muestra una significancia bilateral de $0,001 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, corroborando que existe relación significativa entre la transformación digital y la planeación de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

De la misma manera, el análisis deductivo de la hipótesis específica 2 muestra una significancia bilateral de $0,001 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, corroborando que existe relación significativa

entre la transformación digital y la dirección de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Finalmente, el análisis deductivo de la hipótesis específica 3 muestra una significancia bilateral de $0,001 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, corroborando que existe relación significativa entre la transformación digital y el presupuesto asignado de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.

Por otro lado, la gestión administrativa, los resultados descriptivos muestran que el 3 % respondió estar totalmente en desacuerdo, el 7 % respondió en desacuerdo y el 14 % respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo; en cambio, el 30 % de los encuestados dijeron estar de acuerdo y el 46 % dijo totalmente de acuerdo. En este sentido, la tendencia de las respuestas hacia la afirmación de gran parte de los encuestados, estaban convencidos de que los directivos guían al personal en el desarrollo de sus actividades en la Unidad de Gestión de Despacho Judicial, sin embargo, estaría pendiente corroborar si dicha asignación es eficiente y correcta para poder afirmar que existe una adecuada estructura organizativa dentro de la institución.

Se presentan investigaciones que no coinciden directamente con los estudios presentados, pues en el caso de (Moreira et al., 2020) sus resultados abordan principales limitantes o impedimentos identificados como impedimentos de la transformación digital es la escasez de equipos; conectividad limitada; falta de liderazgo y falta de visión compartida.

Estos resultados son de gran valor para la alta dirección de las instituciones que quieren o están en proceso de transformación digital. Sin embargo, de ellos no se relacionaron directamente con lo obtenido en el estudio. Por otro lado, el estudio de Lemos y Liberali (2019) no está directamente relacionado, pero sí menciona que, en Brasil, siempre que cambia de gobierno, en cualquier nivel de gobierno, las políticas también cambian, lo que dificulta la conducción y ejecución, actividades que satisfacen necesidades digitales.

Este aporte, por tanto, estará enmarcado en las dificultades de la transición digital en el país.

Por otro lado, las contribuciones de (Jackson, 2019) muestran que tanto los administradores como los ejecutivos pueden inspirarse en los modelos emergentes de transformación digital y educación superior de aprender a desafiar las ineficiencias estructurales, contextuales y temporales de específicas de la capacidad de la educación superior para gestionar el cambio ambidiestro de manera más o menos efectiva y finalmente (Farroñay y Ancaya, 2016) muestra que los resultados muestran que existe una relación débil ($\rho = .335^{**}$), pero directa y Importante entre la gestión administrativa y el conocimiento de las TIC en el profesorado de primaria.

Hoy se ha convertido en un recurso imprescindible. Según Barreto (2017), las TIC son otra forma de ver el mundo en relación a las empresas y la comunicación. La tecnología se puede incluir en diversas formas, para incluir a personas con discapacidad o personas en otros lugares. También tiene como objetivo capacitar a personas y resolver problemas sistémicos, ya que brinda herramientas para ayudar a brindar conocimientos adicionales y apoyar la gestión educativa (p. 1), Theo Cebrián (2011), en la década de los 90 apareció la red, con millones de usuarios conectados. A principios de este siglo, hubo variaciones y transformaciones importantes en la política, la educación, la economía, el entretenimiento y la sociedad. La tecnología está a la vanguardia de la revolución digital del y los jóvenes son los protagonistas. Luego hubo una avalancha en el uso de tecnologías para apoyar la globalización, en la que nuestra sociedad está participando en (pág. 35).

Comparando esta evidencia, tenemos que mencionarle al CEPAL que nos dijo que la transformación digital es la cuarta revolución industrial y mencionó el cambio que se necesita hacer en las organizaciones para lograr la digitalización y hace énfasis en la calidad del servicio, como Hemos visto en este estudio que la digitalización se produce teniendo en cuenta los aspectos estudiados de conocimiento técnico, gestión de la información, comunicación digital y trabajo en red para Roscabella y Marquina, estas habilidades digitales aseguran que la transformación digital se desarrolle con el

teniendo éxito a medida que avanzan. Asegurarse de que el líder sea capaz de liderar completamente su organización en el proceso.

VI. CONCLUSIONES

Para el presente trabajo de investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

1. La transformación digital está significativamente relacionada con la gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, con una correlación positiva significativa de $0,001 < 0.05$, lo que significa que, de cara a una transformación digital más fuerte, habrá una mejor gestión administrativa dentro de la organización.
2. La transformación digital está significativamente relacionada con la planeación en la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, con una correlación positiva significativa de $0,001 < 0.05$, lo que significa que, ante una mayor transformación digital, habrá una mejor y mayor planeación dentro de la organización.
3. La transformación digital está significativamente relacionada con la dirección en la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, con una correlación positiva significativa de $0,001 < 0.05$, es decir que ante una mayor transformación digital habrá una mejor y mayor dirección dentro de la organización.
4. La transformación digital está significativamente relacionada con el presupuesto en la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, con una correlación positiva significativa de $0,001 < 0.05$, lo que se traduce que ante una mayor transformación digital habrá un mayor y mejor presupuesto dentro de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a Unidad de Gestión de Despacho Judicial componer en sus evoluciones la tecnología vacante de manera que esta aporte a la apropiada relación y gestión organizacional.
2. Se sugiere al personal administrativo de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial colaborar prontamente en labores de formación sobre la utilización y gestión de actuales técnicas.
3. Se sugiere a la alta dirección de la organización que implementen estrategias motivacionales para alentar a los colaboradores a utilizar las actuales técnicas que estén libres y dirigir en el logro de las metas de la entidad. Permitiendo otorgar jornadas de licencia, retribuciones económicas, reconocimiento, entre otros.
4. Se sugiere que dichos colaboradores sean informados periódicamente sobre el uso de actuales técnicas libres y como pieza de la modificación digital en curso, porque la tecnología es futura.

VIII. REFERENCIAS

- Andina (14 de Julio del 2020), Aprendo en casa se convertirá en complemento esencial en la educación presencial.
- Andina, (1 de Julio del 2020) Trabajo remoto: 200,000 personas ya laboran bajo esa modalidad en Perú.
- Apaza Pino, R. (2018). Calidad de servicio a pacientes en consultorio externo de geriatría de un hospital de la seguridad social: un estudio cualitativo. *Horizonte Medico*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X201800400007&lang=es.
- Balyer, A., & Oz, O. (2018). Academicians' views on digital transformation in education. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 5(4), 809–830. <http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/441/295>.
- Barrionuevo, D (2015). Gestión administrativa y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez Butrón de Juliaca (tesis para obtener el grado de magister). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca, Perú
- Bermúdez, R. (2016). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25(47), 37- 44.
<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- BBVA. (2021). La transformación digital en América Latina se acelera con la pandemia. 15 de enero, 1–6. <https://www.bbva.com/es/la-transformacion-digital-en-america-latina-se-acelera-con-la-pandemia/>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2021). Perú 2021: País OCDE. <http://www.smartreg.pe/reportes/CEPLAN Peru 2021- Pais OCDE.pdf>
- CEPAL. (2020). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19. 26-08-2020, 27. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/S2000550_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Chacon Dominguez, K. E. (2019). Facultad De Ciencias E Ingeniería Gobierno Digital En Los Gobiernos Locales Del Estado Peruano Tesis para obtener el título profesional de Ingeniera Informática AUTORA : Karina Elizabeth Chacon

Dominguez ASESOR : César Augusto Aguilera Serpa Lima, Noviem. Pontificia Universidad Católica Del Perú Facultad De Ciencias E Ingeniería.
Chile. Pensamiento Educativo, Vol. 29, pp. 37-77, Ed. Facultad
Diario oficial el peruano, (2020), D.L 1412
Educación PUC de Chile.
ESIC Business & Marketing School (2019) Principales tendencias de la transformación digital en la educación.
Educaweb (2020) Los estudiantes, insatisfechos con la formación digital del profesorado durante el confinamiento.
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/11/12/estudiantesinsatisfechos-formacion-digital-profesorado-confinamiento-19363/>
Educaweb. (12 de noviembre de 2020). Los estudiantes, insatisfechos con la formación digital del profesorado durante el confinamiento. 46
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/11/12/estudiantesinsatisfechos-formacion-digital-profesorado-confinamiento-19363/>
Espinoza, M. J. (2018). Las TICS como factor clave en la gestión académica y administrativa de la universidad. Gestión En El Tercer Milenio, 20(39), 35–44.
El Comercio. (2020). IPE: La educación en el Perú es un problema de ejecución, no de presupuesto | nndc | ECONOMIA | EL COMERCIO PERÚ. 1–8.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/ipe-la-educacion-en-el-peru-es-un-problema-de-ejecucion-no-de-presupuesto-nndc-noticia/?ref=ecr>.
Farroñay, P., & Ancaya, M. (2016). Gestión administrativa y conocimiento de las TIC en docentes de educación primaria de las instituciones educativas Innova Schools de San Juan de Lurigancho y Ate. Hamut’Ay, 3(1), 31.
<https://doi.org/10.21503/hamu.v3i1.998>
Foro económico mundial (2020) La pandemia Covid-19 ha cambiado la educación para siempre. <https://es.weforum.org/agenda/2020/05/lapandemia-covid-19-ha-cambiado-la-educacion-para-siempre-asi-escomo/>
Foxize school (2015) Transformación digital de los negocios.
Gestión (04 de Marzo 2019) ¿Qué es exactamente la transformación digital?
Girela, B. (2014). Tesis para optar el grado de Doctor. “Gestión administrativa de la asistencia sanitaria en el Sistema Nacional de Salud”. Granada – España.

- Green, S. (2020). A digital start-up project - CARM tool as an innovative approach to digital government transformation. *Computer Systems Science and Engineering*, 35(4), 257–269. <https://doi.org/10.32604/csse.2020.35.257>.
- Halpern, D., & Valderrama, M. (2018). Adaptando la empresa a la Sociedad Digital. In P. U. C. de Chile (Ed.), *Tren Digital* (1st ed.). <http://indicedigital.cl/downloads/manual.pdf>.
- La unión europea (2020) Educación y formación. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-educationaction-plan_es
- La República (5 de junio del 2020) Servir aprueba directiva para trabajo remoto en el sector público [Resolución 39-2020-SERVIR-PE]
- Morrar, R., Arman, H., & Saeed, M. (2020). The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): A Social Innovation Perspective. *Technology Innovation Management Review*, 7(11), 12–19. <https://doi.org/10.22215/TIMREVIEW/1396>
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Naciones Unidas. (2020). América Latina y el Caribe: la transformación digital es clave para acelerar la recuperación y garantizar una mejor reconstrucción, según un nuevo informe. *América Latina y El Caribe: La Transformación Digital Es Clave Para Acelerar La Recuperación y Garantizar Una Mejor Reconstrucción, Según Un Nuevo Informe*, 1–5. <https://www.onu.org.mx/america-latina-y-el-caribe-la-transformacion-digital-es-clave-para-acelerar-la-recuperacion-y-garantizar-una-mejorreconstruccion-segun-un-nuevo-informe/>
- Oliva, H. A. (2020). *La Educación en tiempos de pandemias: March*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27595.54568>
- Ortiz, M. (2018). *Gestión Administrativa y su relación con la calidad de servicio en la Dirección Subregional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Talavera – 2018. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública*, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Paléez, Carlos A. (2016). *Corporación de Tecnología informática a la Gestión*

Jurisdiccional y administrativa.

- Park, S. C. (2018). The Fourth Industrial Revolution and implications for innovative cluster policies. *AI and Society*, 33(3), 433–445. <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0777-5>
- Pérez, P. (2017) *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1200991>
- Piña Quiroz E, U. A., & México, E. D. E. (2018). “Gobierno Digital: Efectividad Del Uso De Los Portales Electrónicos En La Gestión De Trámites (Pago Y Consulta De Predial).” *Análisis Comparativo Toluca, México Y Mérida, Yucatán En Junio Del 2017 A Junio Del 2018*. Universidad autónoma del estado de México.
- Power Data (2018) *Transformación digital ¿Qué es?*
- Ramírez Montoya, M. S. (2020). Transformación digital e innovación educativa en Latinoamérica en el marco del COVID-19. *Campus Virtuales: Revista Científica Iberoamericana de Tecnología Educativa*, 123–139.
- Ramírez, P., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017) *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la economía*, 1. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4(Especial), 2542–2987.
- Rodicio-García, M. L., Ríos-De-Deus, M. P., Mosquera-González, M. J., & Abilleira, M. P. (2020). The digital divide in Spanish students in the face of the 41 COVID-19 crisis. *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social*, 9(3), 103–125. <https://doi.org/10.15366/RIEJS2020.9.3.006>
- Santillán y Marroquín, Washington. *El teletrabajo en el COVID-19*. *Ciencia América Team Teaching For Professional Development* Teóricos y prácticos en el contexto de la Reforma Curricular en Unicef, La falta de igualdad en el acceso a la educación a distancia en el contexto de la COVID-19 podría agravar la crisis mundial del aprendizaje.
- Salazar, D., Díaz, V., Benalcázar, L., Acuña, J. (2018) *Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda*

del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). Revista interamericana de ambiente y turismo. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718235X2018000100002&lang=es.

Schwertner, K. (2017). Digital transformation of business. *Trakia Journal of Science*, 15(Suppl.1), 388–393. <https://doi.org/10.15547/tjs.2017.s.01.065>

Secretaría de Estrategias Industriales. (2017). La Digitalización y la Industria 4.0. <https://industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fce86528e10000060.pdf>

Supo, J. (2014). Seminarios de investigación científica. Perú: Bioestadístico EIRL. Team Teaching for Professional Development

Teóricos y prácticos en el contexto de la Reforma Curricular en Unicef, La falta de igualdad en el acceso a la educación a distancia en el contexto de la COVID-19 podría agravar la crisis mundial del aprendizaje.

UCV. (2017). Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, Resolución de Concejo Universitario N° 0126-2017/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Zhu, L., & Zhu, D. (2019). Information Technology and Internal Controls: A Study of Chinese Commercial High-tech Enterprises. *Control And Decision Conference*, 4271–4274. <https://doi.org/10.1109 / CCDC.2018.8408096>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020				
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera influye la Transformación digital en la Gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020?	Analizar la influencia que existe en la gestión administrativa de la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.	La gestión administrativa influye de manera significativa en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020	Variable 1 Transformación Digital Dimensiones Enfoque de innovación Ejecución de la transformación Uso y adopción de latecnología	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Alcance: Correlacional Diseño: No experimental y corte transversal
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera la planeación en la gestión administrativa influye la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020?	Determinar de qué manera la planeación en la gestión administrativa influye la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020.	La planeación influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.	Variable 2 Gestión Administrativa Dimensiones Planes estratégicos Diseño organizacional Dirección y liderazgo	Población: 150 Muestra: 108.1 Muestreo: Probabilístico Técnica de recolección: Encuesta Instrumento de recolección: Cuestionario
¿De qué manera la dirección en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020?	Determinar de qué manera la dirección en la gestión administrativa influye la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020.	La dirección en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.		
¿De qué manera el presupuesto asignado en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020?	Determinar de qué manera el presupuesto asignado en la gestión administrativa influye en la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el periodo 2020.	El presupuesto asignado en la gestión administrativa influye de manera significativa en la transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020		

Nota: Elaboración propia

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables – Investigación cuantitativa

Título: Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Transformación Digital	Implica tanto el efecto como la respuesta de las empresas ante la digitalización que sufre la sociedad, lo que conlleva a la integración de nuevas tecnologías digitales (incluye equipos y procedimientos) así como adecuaciones internas en las organizaciones. (Halpern y Valderrama, 2018)	La Transformación Digital se entiende como el desarrollo del proceso de evolución que comprende el uso de las TICS, que se analizan a través de la presencia del internet, interacción, transacción y transformación. Según Organización de Estados Americanos (2020).	Enfoque de innovación	Capacitación	Semana 6 (Escala de Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo) Técnica: Semana 6 Instrumento: Semana 6	
				Evaluación de Desempeño		
				Liderazgo		
			Ejecución de la transformación	Crear un área o comité de innovación		
				Redefinir roles		
				Toma de decisiones		
			Uso y adopción de la tecnología	Implementar herramientas tecnológicas		
				Estrategia de innovación		
				Medición de resultados		
Gestión Administrativa	Es un procedimiento activo, conformado por metas, bases, instrumentos, funciones, procesos, recursos humanos, económicos y tangibles, mediante los cuales se llevan a cabo las directivas y juicios de los representantes de una comunidad organizada políticamente (Carrillo, 2018).	Las acciones de gestión administrativa vienen a ser un agrupamiento de acciones organizadas y emprendidas por una entidad, con el objetivo de encaminar y supervisar una organización, con lo cual se pueda alcanzar una mayor eficiencia, dinamismo y flexibilidad en la gestión realizada (Salazar et al. 2018).	Planes estratégicos	Implementación de estrategias	Semana 6 (Escala de Likert: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo) Técnica: Semana 6 Instrumento: Semana 6	
				Liderazgo		
				Establecimiento de metas y objetivos		
			Diseño organizacional	División del trabajo		
				Toma de decisiones		
				Coordinación interorganizacional		
			Dirección y liderazgo	Motivación del personal		
				Compromiso institucional		
				Formación y capacitación constante		

Nota: Elaboración propia

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: **Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.**

Objetivo de la investigación: **Analizar la influencia que existe en la gestión administrativa de la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020.**

Dirigido a: **Personal Administrativo de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial**

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la influencia que existe en la gestión administrativa de la Transformación digital de la Unidad de Gestión del Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020, lo cual es relevante para este estudio pues los resultados permitirán diseñar propuesta de mejora.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, profesor Hugo Vladimir Vargas Romero, al siguiente email: huvaro20055@gmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

Firma:.....

DNI:.....

Anexo 4

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 01: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Estimado colaborador, el presente instrumento va dirigido al personal Administrativo, para lo cual su aporte será de beneficio a la investigación que se efectúa para el presente proyecto de investigación titulado: **“Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020”**. Para lo cual se le agradecerá leer cuidadosamente cada pregunta y marcar con una (x) el grado en el que usted piensa se encuentra la entidad en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Las respuestas serán manejadas confidencialmente y de manera anónima. Por lo que se le sugiere **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, en beneficio de la mejora continua.

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Instrumento:

CUESTIONARIO 01 – Transformación Digital						
N°	Dimensión 1 : Enfoque de innovación	Escala de medición				
Indicador 1: Capacitación		1	2	3	4	5
01	La entidad tiene una buena política para capacitación de los colaboradores.					
02	La entidad tiene un plan de capacitación como estrategia para generar mayor innovación y aprendizaje.					
03	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.					
Indicador 2: Evaluación de Desempeño		1	2	3	4	5
04	Se establece planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal.					
05	Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo.					
06	Considera usted que se establecen horarios de trabajo de acuerdo a las normativas vigentes					
Indicador 3: Liderazgo		1	2	3	4	5
07	Cree usted que el reconocimiento de tus metas logradas en la institución deberían ser recompensadas.					
08	Cree usted que la disciplina ayuda a lograr a la institución sus objetivos de manera eficiente.					
09	Cree usted que su dedicación y desempeño en la institución contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.					
N°	Dimensión 2: Ejecución de la transformación	Escala de medición				

Indicador 1: Crear un área o comité de innovación		1	2	3	4	5
10	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial implementa las nuevas tendencias tecnológicas en su quehacer					
11	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial está enfocada en alcanzar la madurez digital.					
12	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial adquiere equipos de vanguardia.					
Indicador 2: Redefinir roles		1	2	3	4	5
13	Las dificultades administrativas que se presentan en las dependencias son consecuencia de una deficiente comunicación con la Unidad de Gestión de Despacho Judicial					
14	La comunicación favorece al logro de los objetivos institucionales					
15	Cree usted que es importante que su institución cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional.					
Indicador 3: Toma de decisiones		1	2	3	4	5
16	Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional					
17	La institución atiende las necesidades de los clientes, a través de una plataforma digital.					
18	La institución considera las necesidades tecnológicas existentes dentro de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial					
N°	Dimensión 3: Uso y adopción de la tecnología	Escala de medición				
Indicador 1: Implementar herramientas tecnológicas		1	2	3	4	5
19	El área donde labora implementa procedimientos administrativos actualizados					
20	La implementación de nuevas tecnologías, le permite adaptarse fácilmente.					
21	La implementación de nuevas tecnologías incrementa la productividad de la institución.					
Indicador 2: Estrategia de innovación		1	2	3	4	5
22	La institución utiliza la innovación como un mecanismo para su crecimiento personal.					
23	La institución tiene una planificación constante para mejorar sus sistemas informáticos a los colaboradores.					
24	La institución tiene un plan estratégico de innovación que le permite enfrentarse a retos a largo plazo.					
Indicador 3: Medición de resultados		1	2	3	4	5
25	La entidad cuenta con una buena planificación a corto, mediano y largo plazo.					
26	La entidad utiliza tecnología para comunicarse con sus usuarios.					
27	La entidad tiene un plan estratégico de innovación que le permite enfrentarse a retos a largo plazo.					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO 02: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador, el presente instrumento va dirigido al personal Administrativo, para lo cual su aporte será de beneficio a la investigación que se efectúa para el presente proyecto de investigación titulado: **“Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020”**. Para lo cual se le agradecerá leer cuidadosamente cada pregunta y marcar con una (x) el grado en el que usted piensa se encuentra la entidad en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Las respuestas serán manejadas confidencialmente y de manera anónima. Por lo que se le sugiere **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, en beneficio de la mejora continua.

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Nota: Elaboración propia

Instrumento:

CUESTIONARIO 02 – GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
N°	Dimensión 1: Planes estratégicos	Escala de medición				
Indicador 1: Implementación de estrategias		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que las funciones de cada empleado están alineadas con el propósito de la institución?					
02	¿Considera usted que en cada área se proporcionarán pautas para acciones para mejorar los resultados?					
03	¿Considera usted que los trabajadores deberían participar en la elaboración de herramientas de gestión?					
Indicador 2: Liderazgo		1	2	3	4	5
04	La institución donde trabaja ha reconocido su desempeño laboral.					
05	La institución donde trabaja existe incentivos por parte de los funcionarios.					
06	Cree usted que las decisiones que toman los funcionarios influyen para brindar mejor servicio a la ciudadanía.					
Indicador 3: Establecimiento de metas y objetivos		1	2	3	4	5
07	¿Considera usted que los superiores jerárquicos deben programar las metas en función a los objetivos institucionales y hacer el seguimiento respectivo para el logro de las metas?					
08	¿Cree usted que los superiores jerárquicos deben difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas para que se sientan comprometidos con dicho logro?					
09	Los resultados se ajustan a las metas propuestas					
N°	Dimensión 2: Diseño organizacional	Escala de medición				
Indicador 1: División del trabajo		1	2	3	4	5

10	¿Considera usted que los trabajadores deben realizar actividades coordinadas?					
11	¿Considera usted que en el área donde se encuentra se promueve el trabajo en equipo?					
12	¿Cree usted que la entrega de bienes es adecuada para el logro de los objetivos?					
Indicador 2: Toma de decisiones		1	2	3	4	5
13	La institución cuenta con un organigrama estructural y tiene conocimiento de ello.					
14	La institución está enfocada en la satisfacción del usuario.					
15	La institución ayuda a tener una buena colaboración con el usuario.					
Indicador 3: Coordinación interorganizacional		1	2	3	4	5
16	La institución constantemente optimiza sus tareas operativas.					
17	La institución realiza una buena comunicación, ante cualquier evento.					
18	En el área donde usted trabaja se dividen las actividades					
N°	Dimensión 3: Dirección y liderazgo	Escala de medición				
Indicador 1: Motivación del personal		1	2	3	4	5
19	Considera usted que se motiva con frecuencia al trabajador					
20	Considera usted que las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral					
21	Considera usted que las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades					
Indicador 2: Compromiso institucional		1	2	3	4	5
22	Las actividades se asignan respetando los cargos					
23	La institución está enfocada en la satisfacción de sus colaboradores					
24	Los superiores jerárquicos guían a los colaboradores en el desarrollo de actividades					
Indicador 3: Formación y capacitación constante		1	2	3	4	5
25	¿Considera usted que la institución, debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?					
26	¿Considera usted importante que los superiores Jerárquicos deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los conflictos a fin de que no perjudiquen el logro de las metas?					
27	¿Considera usted que los puestos de trabajo deben estar alineados a su diseño organizacional?					

Gracias por su colaboración.

Anexo 5

Certificado de Validez del Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Enfoque de innovación							
1	La entidad tiene una buena política para capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
2	La entidad tiene un plan de capacitación como estrategia para generar mayor innovación y aprendizaje.	X		X		X		
3	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.	X		X		X		
4	Se establece planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal.	X		X		X		
5	Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo.	X		X		X		
6	Considera usted que se establecen horarios de trabajo de acuerdo a las normativas vigentes.	X		X		X		
7	Cree usted que el reconocimiento de tus metas logradas en la institución deberían ser recompensadas.	X		X		X		
8	Cree usted que la disciplina ayuda a lograr a la institución sus objetivos de manera eficiente.	X		X		X		
9	Cree usted que su dedicación y desempeño en la institución contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de la transformación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial implementa las nuevas tendencias tecnológicas en su quehacer.	X		X		X		
11	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial está enfocada en alcanzar la madurez digital.	X		X		X		
12	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial adquiere equipos de vanguardia.	X		X		X		
13	Las dificultades administrativas que se presentan en las dependencias son consecuencia de una deficiente comunicación con la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.	X		X		X		
14	La comunicación favorece al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Cree usted que es importante que su institución cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional.	X		X		X		
16	Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional.	X		X		X		
17	La institución atiende las necesidades de los clientes, a través de una plataforma digital.	X		X		X		

18	La institución considera las necesidades tecnológicas existentes dentro de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.	X		X		X	
	DIMENSION 3: Uso y adopción de la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No
19	El área donde labora implementa procedimientos administrativos actualizados.	X		X		X	
20	La implementación de nuevas tecnologías, le permite adaptarse fácilmente.	X		X		X	
21	La implementación de nuevas tecnologías incrementa la productividad de la institución.	X		X		X	
22	La institución utiliza la innovación como un mecanismo para su crecimiento personal.	X		X		X	
23	La institución tiene una planificación constante para mejorar sus sistemas informáticos a los colaboradores.	X		X		X	
24	La institución tiene un plan estratégico de innovación que le permite enfrentarse a retos a largo plazo.	X		X		X	
25	La entidad cuenta con una buena planificación a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X	
26	La entidad utiliza tecnología para comunicarse con sus usuarios.	X		X		X	
27	La entidad tiene un plan estratégico de innovación que le permite enfrentarse a retos a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hernández Torres Alex Miguel

DNI: 26697122

Especialidad del validador: Administración Publica

28, de Octubre del 2021

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Alex M. Hernández Torres
Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planes estratégicos							
1	¿Considera usted que las funciones de cada empleado están alineadas con el propósito de la institución?	X		X		X		
2	¿Considera usted que en cada área se proporcionarán pautas para acciones para mejorar los resultados?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los trabajadores deberían participar en la elaboración de herramientas de gestión?	X		X		X		
4	La institución donde trabaja ha reconocido su desempeño laboral.	X		X		X		
5	La institución donde trabaja existe incentivos por parte de los funcionarios.	X		X		X		
6	Cree usted que las decisiones que toman los funcionarios influyen para brindar mejor servicio a la ciudadanía.	X		X		X		
7	¿Considera usted que los superiores jerárquicos deben programar las metas en función a los objetivos institucionales y hacer el seguimiento respectivo para el logro de las metas?	X		X		X		
8	¿Cree usted que los superiores jerárquicos deben de difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas para que se sientan comprometidos con dicho logro?	X		X		X		
9	Los resultados se ajustan a las metas propuestas	X		X		X		
	DIMENSION 2: Diseño organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera usted que los trabajadores deben realizar actividades coordinadas?	X		X		X		
11	¿Considera usted que en el área donde se encuentra se promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Cree usted que la entrega de bienes es adecuada para el logro de los objetivos?	X		X		X		
13	La institución cuenta con un organigrama estructural y tiene conocimiento de ello.	X		X		X		
14	La institución está enfocada en la satisfacción del usuario.	X		X		X		
15	La institución ayuda a tener una buena colaboración con el usuario.	X		X		X		
16	La institución constantemente optimiza sus tareas operativas.	X		X		X		
17	La institución realiza una buena comunicación, ante cualquier evento.	X		X		X		
18	En el área donde usted trabaja se dividen las actividades	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dirección y liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera usted que se motiva con frecuencia al trabajador	X		X		X		
20	Considera usted que las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral	X		X		X		

21	Considera usted que las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
22	Las actividades se asignan respetando los cargos	X		X		X		
23	La institución está enfocada en la satisfacción de sus colaboradores	X		X		X		
24	Los superiores jerárquicos guían a los colaboradores en el desarrollo de actividades	X		X		X		
25	¿Considera usted que la institución, debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?	X		X		X		
26	¿Considera usted importante que los superiores Jerárquicos deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los conflictos a fin de que no perjudiquen el logro de las metas?	X		X		X		
27	¿Considera usted que los puestos de trabajo deben estar alineados a su diseño organizacional?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Hernández Torres Alex Miguel

DNI: 26697122

Especialidad del validador: Administrador Público

28, de Octubre del 2021

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Alex M. Hernández Torres
Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MID LA VARIABLE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Enfoque de innovación							
1	La entidad tiene una buena política para capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
2	La entidad tiene un plan de capacitación como estrategia para generar mayor innovación y aprendizaje.	X		X		X		
3	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.	X		X		X		
4	Se establece planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal.	X		X		X		
5	Se establecen metas por grupos de trabajo.	X		X		X		
6	Se establecen horarios de trabajo de acuerdo con las normativas vigentes.	X		X		X		
7	El reconocimiento de sus metas logradas en la institución deberían ser recompensadas.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La disciplina ayuda a lograr a la institución sus objetivos de manera eficiente.	X		X		X		
9	Su dedicación y desempeño en la institución contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de la transformación	X		X		X		
10	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial implementa las nuevas tendencias tecnológicas en su quehacer.	X		X		X		
11	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial está enfocada en alcanzar la madurez digital.	X		X		X		
12	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial adquiere equipos de vanguardia.	X		X		X		
13	Las dificultades administrativas que se presentan en las dependencias son consecuencia de una deficiente comunicación con la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.	X		X		X		
14	La comunicación favorece al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Es importante que su institución cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional.	X		X		X		
16	Se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional.	X		X		X		
17	La institución atiende las necesidades de los clientes, a través de una plataforma digital.	X		X		X		
18	La institución considera las necesidades tecnológicas existentes dentro de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Uso y adopción de la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planes estratégicos							
1	¿Las funciones de cada empleado están alineadas con el propósito de la institución?	X		X		X		
2	¿En cada área se proporcionan pautas para acciones para mejorar los resultados?	X		X		X		
3	¿Los trabajadores deben participar en la elaboración de herramientas de gestión?	X		X		X		
4	La institución donde trabaja ha reconocido su desempeño laboral.	X		X		X		
5	La institución donde trabaja existe incentivos por parte de los funcionarios.	X		X		X		
6	Las decisiones que toman los funcionarios influyen para brindar mejor servicio a la ciudadanía.	X		X		X		
7	¿Los superiores jerárquicos deben programar las metas en función a los objetivos institucionales y hacer el seguimiento respectivo para el logro de las metas?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los superiores jerárquicos deben de difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas para que se sientan comprometidos con dicho logro?	X		X		X		
9	Los resultados se ajustan a las metas propuestas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Diseño organizacional	X		X		X		
10	¿Los trabajadores deben realizar actividades coordinadas?	X		X		X		
11	¿En el área donde se encuentra se promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿La entrega de bienes es adecuada para el logro de los objetivos?	X		X		X		
13	La institución cuenta con un organigrama estructural y tiene conocimiento de ello.	X		X		X		
14	La institución está enfocada en la satisfacción del usuario.	X		X		X		
15	La institución ayuda a tener una buena colaboración con el usuario.	X		X		X		
16	La institución constantemente optimiza sus tareas operativas.	X		X		X		
17	La institución realiza una buena comunicación, ante cualquier evento.	X		X		X		
18	En el área donde usted trabaja se dividen las actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección y liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se motiva con frecuencia al trabajador	X		X		X		
20	Las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral	X		X		X		
21	Las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
22	Las actividades se asignan respetando los cargos	X		X		X		
23	La institución está enfocada en la satisfacción de sus colaboradores	X		X		X		
24	Los superiores jerárquicos guían a los colaboradores en el desarrollo de actividades	X		X		X		

25	¿La institución, debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?	X		X		X		
26	¿Considera usted importante que los superiores Jerárquicos deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los conflictos a fin de que no perjudiquen el logro de las metas?	X		X		X		
27	¿Los puestos de trabajo deben estar alineados a su diseño organizacional?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **EMIL RENATO BERAUN BERAUN** **DNI: 40228223**

Especialidad del validador: EPISTEMÓLOGO

02 de noviembre del 2021

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Enfoque de innovación							
1	La entidad tiene una buena política para capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
2	La entidad tiene un plan de capacitación como estrategia para generar mayor innovación y aprendizaje.	X		X		X		
3	Los avances tecnológicos lo motivan para capacitarse constantemente.	X		X		X		
4	Se establece planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal.	X		X		X		
5	Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo.	X		X		X		
6	Considera usted que se establecen horarios de trabajo de acuerdo a las normativas vigentes.	X		X		X		
7	Cree usted que el reconocimiento de tus metas logradas en la institución deberían ser recompensadas.	X		X		X		
8	Cree usted que la disciplina ayuda a lograr a la institución sus objetivos de manera eficiente.	X		X		X		
9	Cree usted que su dedicación y desempeño en la institución contribuyen para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de la transformación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial implementa las nuevas tendencias tecnológicas en su quehacer.	X		X		X		
11	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial está enfocada en alcanzar la madurez digital.	X		X		X		
12	La Unidad de Gestión de Despacho Judicial adquiere equipos de vanguardia.	X		X		X		
13	Las dificultades administrativas que se presentan en las dependencias son consecuencia de una deficiente comunicación con la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.	X		X		X		
14	La comunicación favorece al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
15	Cree usted que es importante que su institución cuente con línea de carrera para su desarrollo profesional.	X		X		X		
16	Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional.	X		X		X		
17	La institución atiende las necesidades de los clientes, a través de una plataforma digital.	X		X		X		
18	La institución considera las necesidades tecnológicas existentes dentro de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial.	X		X		X		

	DIMENSION 3: Uso y adopción de la tecnología	Si	No	Si	No	Si	No
19	El área donde labora implementa procedimientos administrativos actualizados.	X		X		X	
20	La implementación de nuevas tecnologías, le permite adaptarse fácilmente.	X		X		X	
21	La implementación de nuevas tecnologías incrementa la productividad de la institución.	X		X		X	
22	La institución utiliza la innovación como un mecanismo para su crecimiento personal.	X		X		X	
23	La institución tiene una planificación constante para mejorar sus sistemas informáticos a los colaboradores.	X		X		X	
24	La institución tiene un plan estratégico de innovación que le permite enfrentarse a retos a largo plazo.	X		X		X	
25	La entidad cuenta con una buena planificación a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X	
26	La entidad utiliza tecnología para comunicarse con sus usuarios.	X		X		X	
27	La entidad tiene un plan estratégico de innovación que le permite enfrentarse a retos a largo plazo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CORDOVA SOLIS, HERBERT CHRISTIAN

DNI: 22521931

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Lima, 02 de Noviembre del 2021

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planes estratégicos							
1	¿Considera usted que las funciones de cada empleado están alineadas con el propósito de la institución?	X		X		X		
2	¿Considera usted que en cada área se proporcionarán pautas para acciones para mejorar los resultados?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los trabajadores deberían participar en la elaboración de herramientas de gestión?	X		X		X		
4	La institución donde trabaja ha reconocido su desempeño laboral.	X		X		X		
5	La institución donde trabaja existe incentivos por parte de los funcionarios.	X		X		X		
6	Cree usted que las decisiones que toman los funcionarios influyen para brindar mejor servicio a la ciudadanía.	X		X		X		
7	¿Considera usted que los superiores jerárquicos deben programar las metas en función a los objetivos institucionales y hacer el seguimiento respectivo para el logro de las metas?	X		X		X		
8	¿Cree usted que los superiores jerárquicos deben de difundir e instruir a todo el personal de sus áreas la programación de las metas para que se sientan comprometidos con dicho logro?	X		X		X		
9	Los resultados se ajustan a las metas propuestas	X		X		X		
	DIMENSION 2: Diseño organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera usted que los trabajadores deben realizar actividades coordinadas?	X		X		X		
11	¿Considera usted que en el área donde se encuentra se promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
12	¿Cree usted que la entrega de bienes es adecuada para el logro de los objetivos?	X		X		X		
13	La institución cuenta con un organigrama estructural y tiene conocimiento de ello.	X		X		X		
14	La institución está enfocada en la satisfacción del usuario.	X		X		X		
15	La institución ayuda a tener una buena colaboración con el usuario.	X		X		X		
16	La institución constantemente optimiza sus tareas operativas.	X		X		X		
17	La institución realiza una buena comunicación, ante cualquier evento.	X		X		X		
18	En el área donde usted trabaja se dividen las actividades	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dirección y liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera usted que se motiva con frecuencia al trabajador	X		X		X		
20	Considera usted que las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral	X		X		X		

21	Considera usted que las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
22	Las actividades se asignan respetando los cargos	X		X		X		
23	La institución está enfocada en la satisfacción de sus colaboradores	X		X		X		
24	Los superiores jerárquicos guían a los colaboradores en el desarrollo de actividades	X		X		X		
25	¿Considera usted que la institución, debe motivar al personal a proponer mejoras en los procesos Administrativos?	X		X		X		
26	¿Considera usted importante que los superiores Jerárquicos deben de tener la capacidad de manejar y/o solucionar los conflictos a fin de que no perjudiquen el logro de las metas?	X		X		X		
27	¿Considera usted que los puestos de trabajo deben estar alineados a su diseño organizacional?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: CORDOVA SOLIS, HERBERT CHRISTIAN

DNI: 22521931

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 02 de Noviembre del 2021

Firma del Experto Informante

Anexo 6

Carta uso de nombre entidad

sgd.pj.gob.pe/mpea/seguimiento/PJ0000018815



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
MESA DE PARTES ELECTRÓNICA ADMINISTRATIVA

SEGUIMIENTO DE DOCUMENTOS

NUMERO DE SEGUIMIENTO

PJ0000018815

ESTADO DE DOCUMENTO

DOCUMENTO REGISTRADO

DNI SOLICITANTE

32988410

NOMBRE DEL SOLICITANTE

HUGO VLADIMIR VARGAS ROMERO

TIPO DE DOCUMENTO

SOLICITUD

NUMERO DE DOCUMENTO

ASUNTO DEL DOCUMENTO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

30/10/2021 22:42:22

DOCUMENTO REGISTRADO

Su documento ha sido registrado en la Mesa de Partes Electrónica Administrativa del Poder Judicial del Perú.



30/10/2021 22:47:16

CORREO CONFIRMADO

Recibirá notificaciones a la siguiente dirección:
huvaro20055@gmail.com

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

BASE DE DATOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL																															
DIMENSIONES																															
N°	ENFOQUE DE INNOVACIÓN										EJECUCIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN								USO Y ADOPCIÓN DE LA TECNOLOGIA									TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST2	19	20	21	22	23	24	25		26	27	ST3
1	4	5	3	5	4	5	3	3	4	36	3	3	3	4	5	4	4	4	3	33	5	5	4	3	3	4	4	4	4	36	105
2	4	5	4	4	4	4	3	3	5	36	4	3	3	5	5	4	4	3	3	34	5	4	4	3	5	4	5	3	4	37	107
3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	36	4	3	3	5	5	4	4	3	3	34	3	4	5	3	5	4	5	4	4	37	107
4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29	5	3	3	5	5	4	5	4	5	39	3	4	5	3	4	5	5	3	4	36	104
5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	36	3	5	4	4	4	3	4	4	3	34	4	5	4	3	4	5	4	3	4	36	106
6	5	5	5	4	3	3	4	4	3	36	5	4	3	5	5	5	4	3	5	39	4	5	3	3	4	5	3	3	3	33	108
7	5	3	4	5	3	3	4	4	3	34	5	4	3	5	5	5	3	4	4	38	4	5	3	3	5	4	4	3	5	36	108
8	5	3	4	5	4	5	4	4	3	37	4	5	3	5	4	5	4	4	4	38	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32	107
9	3	3	4	3	5	5	5	5	3	36	4	5	5	3	4	5	3	3	5	37	3	4	3	4	3	3	3	4	5	32	105
10	5	3	4	3	3	5	5	3	4	35	3	5	5	3	4	3	5	3	4	35	3	3	4	5	3	4	3	4	3	32	102
11	4	3	3	3	4	5	5	4	4	35	3	5	5	3	4	4	4	3	4	35	5	4	4	5	4	3	3	5	4	37	107
12	4	4	4	3	3	4	5	4	4	35	4	4	5	4	3	4	4	5	4	37	5	3	5	4	4	3	4	3	3	34	106
13	4	4	4	3	3	4	5	5	4	36	3	4	5	3	3	5	5	3	3	34	5	5	3	4	5	4	3	4	4	37	107
14	5	5	3	3	3	4	5	5	3	36	3	4	5	5	3	5	4	3	3	35	5	3	3	4	5	4	5	3	4	36	107
15	5	5	3	3	3	4	4	4	3	34	4	5	5	3	3	5	4	3	3	35	4	3	4	5	5	5	5	5	3	39	108
16	4	5	4	3	5	4	4	4	3	36	3	5	4	3	3	3	5	3	3	32	3	5	4	5	4	5	5	3	5	39	107
17	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	4	3	4	4	3	3	5	3	4	33	5	3	5	3	4	5	4	3	4	36	108
18	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37	3	4	5	3	3	3	5	3	4	33	3	3	4	3	4	5	4	5	5	36	106
19	4	4	3	4	4	5	4	4	5	37	3	5	5	3	3	3	5	3	4	34	5	4	4	3	4	5	3	4	5	37	108
20	3	3	3	5	5	5	5	3	5	37	4	3	4	4	4	4	5	4	3	35	3	4	5	3	3	3	3	5	4	33	105

BASE DE DATOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES

N°	PLANES ESTRATÉGICOS											DISEÑO ORGANIZACIONAL										DIRECCIÓN Y LIDERAZGO										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST1	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST2	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST3		
1	3	4	3	4	5	5	3	4	5	36	5	4	3	5	3	4	3	5	3	35	3	5	3	4	4	5	4	5	4	37	108	
2	5	3	4	3	5	4	3	4	4	35	3	4	3	3	4	4	4	3	5	33	5	4	3	3	4	4	4	5	4	36	104	
3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	36	4	4	5	4	3	3	5	4	3	35	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35	106	
4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	38	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31	4	3	3	4	5	4	5	3	3	34	103	
5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32	5	4	5	5	3	4	4	4	5	39	110	
6	3	3	4	4	3	4	4	3	4	32	3	3	3	4	4	3	3	4	5	32	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	104	
7	5	4	5	4	4	5	3	4	5	39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4	4	5	5	3	4	4	5	5	39	116	
8	5	5	5	3	4	5	5	4	3	39	4	3	4	3	3	5	3	5	5	35	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	115	
9	4	4	5	3	3	4	5	4	3	35	3	4	5	3	3	5	5	3	4	35	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	109	
10	3	3	3	5	4	4	5	3	5	35	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	115	
11	5	4	4	3	4	5	5	4	4	38	4	4	4	4	4	5	3	4	4	36	4	4	4	5	5	4	3	4	5	38	112	
12	5	5	5	4	4	4	3	3	5	38	5	4	3	4	5	5	5	4	5	40	5	4	4	5	3	4	5	4	4	38	116	
13	4	3	5	4	5	4	4	3	5	37	5	3	5	4	5	5	3	3	5	38	5	4	5	5	4	4	3	4	4	38	113	
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39	5	4	5	4	5	5	4	4	3	39	4	5	4	4	4	3	4	5	5	38	116	
15	4	4	4	5	5	4	5	3	5	39	4	5	4	3	3	5	4	4	4	36	4	5	3	4	5	5	4	4	4	38	113	
16	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	5	3	4	3	4	4	3	5	5	36	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	112	
17	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37	5	3	3	5	4	5	5	4	5	39	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	114	
18	5	3	3	5	4	4	4	5	5	38	4	4	3	3	5	3	4	5	5	36	4	5	4	5	3	4	4	5	5	39	113	
19	4	5	5	4	5	4	4	5	4	40	4	4	3	4	3	4	3	4	5	34	4	3	3	5	4	4	4	4	4	35	109	
20	5	5	3	4	4	4	5	5	5	40	5	3	4	5	4	5	4	4	3	37	5	4	5	5	4	4	4	3	5	39	116	

Anexo 8

CONFIABILIDAD

prueba de hipotesis.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	transformaci...	Numérico	8	0	transformación ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Enfoquedein...	Numérico	8	0	Enfoque de inn...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Ejecuciónde...	Numérico	8	0	Ejecución de la...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Usoyadopci...	Numérico	8	0	Uso y adopción...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	GestiónAd...	Numérico	8	0	Gestión Admini...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Planesestra...	Numérico	8	0	Planesestratég...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Diseñoorga...	Numérico	8	0	Diseño organiz...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Direcciónyli...	Numérico	8	0	Dirección y lide...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

*prueba de hipotesis.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	transformación digital	Enfoque de innovación	Ejecución de la transformación	Uso y adopción de la tecnología	Gestión Administrativa	Planes estratégicos	Diseño organizacional	Dirección y liderazgo	var	var	var	var	var	var	var
1	5	4	5	5	4	5	5	4							
2	4	5	5	5	4	5	5	4							
3	4	5	5	5	5	4	4	5							
4	5	4	5	4	5	5	5	5							
5	5	5	3	5	5	5	5	5							
6	5	5	4	4	4	5	4	3							
7	5	5	5	5	5	5	4	5							
8	5	4	4	4	4	5	5	5							
9	4	5	5	5	5	5	5	5							
10	4	5	5	5	5	4	5	5							
11	5	5	5	5	5	5	5	4							
12	5	5	5	4	5	5	5	4							
13	5	3	5	5	5	5	4	5							
14	5	5	5	5	5	4	4	5							
15	5	5	4	5	5	5	5	5							
16	4	5	5	4	4	5	5	3							
17	4	5	5	4	4	5	5	5							
18	5	5	5	5	5	3	5	5							
19	5	5	5	5	5	5	5	5							
20	5	5	5	4	5	5	5	4							
21															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Resumen de Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	8

Estadísticas del elemento

	Media	Desviación estándar	N
Transformación Digital	4,60	,598	20
Enfoque de innovación	4,50	,513	20
Ejecución de la transformación	4,50	,607	20
Uso y adopción de la tecnología	4,40	,503	20
gestion administrativa	4,60	,503	20
Planes estratégicos	4,45	,605	20
Diseño organizacional	4,60	,503	20
Dirección y liderazgo	4,35	,489	20

Estadística Total del 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
Transformación Digital	31,40	3,621	,749	,824
Enfoque de innovación	31,50	4,263	,547	,845
Ejecución de la transformación	31,50	3,737	,673	,847
Uso y adopción de la tecnología	31,60	4,989	,197	,876
gestion administrativa	31,40	5,832	-,165	,847
Planes estratégicos	31,55	4,682	,243	,872
Diseño organizacional	31,40	4,568	,402	,830
Dirección y liderazgo	31,65	4,766	,318	,849

Estadística de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
36,00	5,684	2,384	8

BASE DE DATOS DE LOS PARTICIPANTES VARIABLE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

*Estadística variable Transformación Digital.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

110 : implementaproc... Visible: 27 de 27 variables

	cap acit	est rat	moti vamp	fin lida	est abi	est abi	met aslo	disc iplin	ded cac	imp lem	alca nza	ad qui	def cier	logr ode	insti tuci	line am	ati en	ne ce	imp lem	imp em	nu ev	util iza	ins ituro	plar esti	bue nari	tec nol	esti atéc
	aci	egi	arac	dde	ece	ece	gra	aay	óny	ent	ria	ere	teco	oso	ónc	ien	del	sid	ent	ntac	ast	lai	ión	atég	lani	ogi	icod
80	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
81	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
82	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
83	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
85	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
86	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
87	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
88	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	
89	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
90	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
91	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
92	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
93	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
94	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
95	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
96	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
97	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
98	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
99	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
100	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS DE LOS PARTICIPANTES VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadística variable GESTIÓN ADMINISTRATIVA.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12 : promueveeltrabajo 5 Visible: 27 de 27 variables

	fur cic nes	prop orc nará	tra baj ad.	des em peñ.	exis einc entiv.	se vic oal.	met ase nfun.	difu ndi ein.	resu tad ssea	deb enr eali.	pro mue veelt.	ent reg ad.	org ani gra.	sati sfac ción.	col abc raci.	tar ea so.	cua quie reve.	divi den	frec uen cia	de se mp.	de s: rro.	ca rg os	sat sfa cci.	des arro lode.	mo tiv ar	cap acid ad	pue sto s
80	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
83	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
84	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
85	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
86	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
87	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
88	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
89	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
90	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
91	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
92	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
93	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
94	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
95	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
96	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
98	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
99	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
100	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
101																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Anexo 9

Cuestionario virtual – Encuesta

CUESTIONARIO 01: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Estimado colaborador, el presente instrumento va dirigido al personal Administrativo, para lo cual su aporte será de beneficio a la investigación que se efectúa para el presente proyecto de investigación titulado:

"Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020". Para lo cual se le agradecerá leer cuidadosamente cada pregunta y marcar el grado en el que usted piensa se encuentra la entidad en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Las respuestas serán manejadas confidencialmente y de manera anónima. Por lo que se le sugiere SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.

1. La entidad tiene una buena política para capacitación de los colaboradores.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Otra...

CUESTIONARIO 02: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador, el presente instrumento va dirigido al personal Administrativo, para lo cual su aporte será de beneficio a la investigación que se efectúa para el presente proyecto de investigación titulado:

"Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020". Para lo cual se le agradecerá leer cuidadosamente cada pregunta y marcar el grado en el que usted piensa se encuentra la entidad en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Las respuestas serán manejadas confidencialmente y de manera anónima. Por lo que se le sugiere SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.

1. ¿Considera usted que las funciones de cada empleado están alineadas con el propósito de la institución?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Otra...

Anexo 10

Evidencia de envío cuestionario virtual – Encuesta

WhatsApp chat interface with contact **Esteban Ronald Berrospi Aguirre** (últ. vez hoy a la(s) 21:13). The chat background features a pattern of various icons. A date separator indicates **8/11/2021**. A yellow system message states: "Los mensajes están cifrados de extremo a extremo. Nadie fuera de este chat, ni siquiera WhatsApp, puede leerlos ni escucharlos. Haz clic para obtener más información." A green message from the contact reads: "Estimado Ronald buenas noches tal lo conversado por teléfono te envío los link sobre los cuestionarios que tienen que ser respondidos gracias por tu apoyo" (19:12 ✓). This is followed by a document titled "CUESTIONARIO 01: TRANSFORMACIÓN DIGITAL" and a Google Docs link: <https://docs.google.com/forms/d/14XRR7Sgaf95hsZ1ItIKW7PCOsUNc4IIselhv7JA-gTs/edit?usp=sharing> (19:14 ✓). A second Google Docs link is provided: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjWB8Ytwynd5Yt0K97ei4qMg_sH0vzMpJw77hy37Oiel6wEiw/viewform?usp=sf_link (19:14 ✓).

WhatsApp chat interface with contact **Juan Manuel Chávez** (últ. vez hoy a la(s) 21:04). The chat background features a pattern of various icons. A date separator indicates **8/11/2021**. A yellow system message states: "Los mensajes están cifrados de extremo a extremo. Nadie fuera de este chat, ni siquiera WhatsApp, puede leerlos ni escucharlos. Haz clic para obtener más información." A green message from the contact reads: "Estimado Dr. Juan Manuel buenas noches tal lo conversado por teléfono le envío los link sobre los cuestionarios que tienen que ser respondidos gracias por tu apoyo" (19:14 ✓). This is followed by a document titled "CUESTIONARIO 01: TRANSFORMACIÓN DIGITAL" and a Google Docs link: <https://docs.google.com/forms/d/14XRR7Sgaf95hsZ1ItIKW7PCOsUNc4IIselhv7JA-gTs/edit?usp=sharing> (19:15 ✓). A second Google Docs link is provided: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjWB8Ytwynd5Yt0K97ei4qMg_sH0vzMpJw77hy37Oiel6wEiw/viewform?usp=sf_link (19:15 ✓). A white response message says "Ok" (19:16). A final green message from the contact says "Gracias Dr. Juan Manuel" (19:16 ✓).