



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

“Tecnología de Información y el desempeño laboral en la Primera  
Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramírez Agüero, Elisa Eva (ORCID: 0000-0002-1813-2234)

ASESOR:

Dr. Romero Echevarría, Luis Miguel (ORCID: 0000-0002-1693-2115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la voluntad, perseverancia y fortaleza para seguir en el camino de la capacitación continua a mi familia por la paciencia, comprensión y acompañamiento en las decisiones que tomo.

**Elisa Ramirez**

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios, por todo lo que me da cada día y por las personas o ángeles como yo les llamo que coloca en mi camino, gracias a mi familia por estar acompañándome y dando la energía que necesito cuando desfallezco.

Gracias a mis amigos por apoyarme en todo lo que he necesitado ya sea con información o con una palabra de aliento, especialmente a Yasmín, por dedicarme mucho de su tiempo.

Gracias a todo el personal del segundo despacho de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos por el apoyo brindado y por su confianza en permitirme realizar mi proceso de investigación en sus ambientes.

Gracias a mis profesores y compañeros de la maestría, su apoyo ha sido invaluable.

**Elisa Ramirez**

## Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54
Anexo 1 Matriz de Consistencia	
Anexo 2 Matriz de Operacionalización de las variables	
Anexo 3 Juicio de expertos - Certificado de validez de contenido	
Anexo 4 Ficha técnica de instrumentos	
Anexo 5 Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 6 Alfa Cronbach - Confiabilidad	
Anexo 7 Resultado de encuesta - Detalle de % y frecuencias de las dimensiones de las variables 1 y 2	
Anexo 8 Confiabilidad Alfa Cronbach – Prueba Piloto	
Anexo 9 Escalas del Coeficiente de Correlación de Pearson	
Anexo 10 Distribución de frecuencias de las variables tecnologías de información y desempeño laboral	
Anexo 11 Carta de presentación de autorización	

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de los jueces evaluadores</i>	20
Tabla 2 <i>Prueba de confiabilidad de las variables</i>	21
Tabla 3 Distribución de Variable - Tecnología de Información	23
Tabla 4 Distribución Variable 1 Dimensión – Información V1 - <i>información</i>	24
Tabla 5 Distribución Variable 1 - Dimensión Comunicación efectiva y la colaboración	25
Tabla 6 Distribución Variable 1 Dimensión - Convivencia digital y tecnología	26
Tabla 7 Distribución Variable 2 – Desempeño Laboral	27
Tabla 8 <i>Distribución Variable 2 - Dimensión Habilidades y capacidades</i>	28
Tabla 9 Distribución Variable 2 - Dimensión Comportamiento	29
Tabla 10 Distribución Variable 2 - Dimensión Resultados	30
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes variable 1 y dimensiones	30
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes variable 2 y dimensiones	302
Tabla 13 Prueba de Normalidad de las variables mediante Shapiro-Wilk	33
Tabla 14 Correlación de Pearson de las variables tecnología de información y desempeño laboral	34
Tabla 15 Correlación de Pearson de la dimensión información V1 y V2 desempeño laboral	35
Tabla 16 Correlación de Pearson de la dimensión comunicación efectiva y la colaboración V1 y V2 desempeño laboral	36
Tabla 17 Correlación de Pearson de la dimensión convivencia digital y la tecnología V1 y V2 desempeño laboral	37

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de Investigación	18
Figura 2 Distribución Porcentual Tecnología de Información	23
Figura 3 Distribución Variable 1 - Información	24
Figura 4 Distribución Variable 1 - Dimensión Comunicación efectiva y la colaboración	25
Figura 5 Distribución Variable 1 Dimensión Convivencia digital y tecnología	26
Figura 6 Distribución Porcentual Variable 2 - Desempeño Laboral	27
Figura 7 Distribución Variable 2 - Dimensión Habilidades y capacidades	28
Figura 8 Distribución Variable 2 - Dimensión Comportamiento	29
Figura 9 Dimensión Resultados	30
Figura 10 Distribución de frecuencias y porcentajes variable 1 y dimensiones	31
Figura 11 Distribución de frecuencias y porcentajes variable 2 y dimensiones	32

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre tecnología de información y desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, durante el 2020 época de pandemia.

El enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptivo correlacional, realizado en una población y muestra de 30 colaboradores, con autorización específica de recolectar datos por las limitaciones conocidas por pandemia.

La tecnología de información tuvo como dimensiones: la información, comunicación efectiva y la colaboración y la convivencia digital y tecnología; y el desempeño laboral: las habilidades y capacidades, los comportamientos y los resultados; mediante la encuesta y cuestionario con 36 ítems, se realizó la recopilación de datos, tabulándolo a fin de realizar el análisis descriptivo.

Posteriormente se realizó el análisis inferencial realizando previamente la prueba de normalidad y luego el coeficiente de Pearson siendo el resultado de 0,727 con una correlación positiva considerable.

Concluyendo, que la capacitación continua en el conocimiento, uso y manejo de la tecnología de información, utilizando las comunicaciones e incorporándolas a su vida cotidiana, es importante a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores, utilizando sus destrezas con el propósito de lograr los objetivos planteados. Resultados en el nivel medio y alto.

*Palabras clave: habilidades, comunicación, digital, tecnología de información, desempeño laboral.*

## **Abstract**

The objective of the investigation was to determine the relationship between information technology and job performance of public servants in the First Supraprovincial Prosecutor's Office for Money Laundering\_2, during the 2020 coronavirus pandemic.

The approach is quantitative, basic type, descriptive correlational level, carried out in a population of 30 collaborators, with specific authorization to collect data due to known limitations due to pandemic.

Information technology, had as dimensions: information, effective communication and collaboration, and digital coexistence and technology; and job performance: skills and abilities, behaviors and results; through the survey and questionnaire with 36 items, the data was collected, tabulating it in order to carry out the descriptive analysis.

Subsequently, the inferential analysis was carried out by previously carrying out the normality test and then the Pearson coefficient, the result being 0.727 with a considerable positive correlation.

Concluding, that continuous training in the knowledge, use and management of information technology, using communications and incorporating them into their daily life, is important in order to improve the performance of workers, using their skills in order to achieve the planted objectives. Results at the medium and high level.

*Keywords: abilities, communication, digital, information technology, job performance.*



## **I. INTRODUCCIÓN**

Habiendo transcurrido ya el 2020, donde toda la población mundial fue afectada por el Covid19, obligando a realizar grandes cambios a nivel general, pues muchos durante un tiempo estuvieron confinados. La atención al público a nivel general, sector público como privado tuvieron que realizar diversas modificaciones en sus canales de comunicación, es así que en el Ministerio Público las partes procesales (fiscal, abogado e investigados), se sometieron a rigurosos cambios los cuales han traído diversas dificultades como en el área de atención (recepción de documentación), puesto que las diferentes aplicaciones digitales que el Ministerio Público adaptó; no fueron debidamente implementadas por parte de sus funcionarios y la falta de capacitación continua de los servidores públicos; no definían qué acciones se debían realizar a nivel administrativo a fin de adaptarse al uso de la tecnología de información sin afectar el desempeño laboral; evidenciándose problemas en las diferentes investigaciones sobre el delito de lavado de activos, las que en algunos casos tuvieron una demora de medio año aproximadamente, acarreado el abandono de las partes, ya sea por el lado fiscal como también por los investigados, pues, los plazos de investigación no tenían un tiempo determinado, en otras palabras no tenía un comienzo ni tampoco un final, generando problemas al emitir las copias de los documentos, el manejo de las videoconferencias, entre otros.

Es importante precisar que existiendo normativas sobre la digitalización de las carpetas fiscales acción que se encuentra enmarcada en Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado N° 27658 (2002), con la Resolución N° 748-2006-MP-FN, que aprobó el Reglamento de la carpeta fiscal en donde se incluye la carpeta fiscal digitalizada, con la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 572-2017-MP-FN, que dispuso la creación y conformación de la Comisión encargada de asegurar el desarrollo e implementación de la Carpeta Fiscal Electrónica (CFE) en el Ministerio Público posteriormente con la Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N° 005-2018-PCM/SEGDI, se aprueban los lineamientos para la formulación del plan de Gobierno Digital, sin embargo con la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 4930-2018-MP-FN se nombra una comisión

para que se encargue de viabilizar dicha Resolución que aprueba los lineamientos para la formulación del Plan de Gobierno Digital, ya en el 2019 se aprueba el proyecto de la Carpeta Fiscal Electrónica (CFE), la cual permitió la mejora en la calidad, transparencia y celeridad en las investigaciones. En esta norma, no se contempló la capacitación continua de los servidores públicos que participan en las labores no solo como en la digitación sino como usuarios de la información. Al llegar la pandemia los encontró en los inicios de una implementación originando muchos problemas que en el tiempo se fueron y se irán solucionando.

Adicionalmente; pese a las indicaciones y/o medidas de seguridad sanitarias instituidas por el Estado de realizar el trabajo remoto y de no asistir a las instalaciones; muchos servidores públicos asistieron con el fin de evitar el atraso y/o cumplimiento de los plazos de las investigaciones en curso; ya que muchas de las carpetas fiscales no se encontraban digitalizadas, ocasionando que en el local donde se ubica nuestra investigación hubieron casos de Covid19, generando disminución en el desempeño laboral.

Por lo cual, en esta investigación se consideró necesario conocer la relación entre tecnología de información y desempeño laboral, evaluando su adaptación e identificando qué factores intervinieron en estas circunstancias, las nuevas formas de trabajo y/o fortalecer los conocimientos, normas o procedimientos existentes generando debate a fin de crear una normativa o herramienta que contribuya y sirva de instrumento de gestión para futuras contingencias que se puedan presentar; es decir tener un Kit de emergencia y evitar que el Perú se paralice.

La investigación, ayuda en la solución de problemas reales o en la toma de decisiones, por lo que se debe contar no sólo de fundamentos analíticos sino también con una lógica, de esta forma los juicios para el desarrollo del mismo tendrán un efecto no solo en el campo en el que se desarrolló sino también en lo social, (Bernal, 2010).

Asimismo, tecnología de información son los dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manejar información que impulse el desarrollo y crecimiento económico, seguido a ello, el desempeño, comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos planificados; de igual manera la CEPAL indicó que comprende tanto la eficiencia, siendo la habilidad para

desarrollar una actividad a costo mínimo y la eficacia de una actividad, mide el cumplimiento de los objetivos; (Thompson y Strickland, 2004; Chiavenato, 2000; Bonnefoy, 2005).

Ahora bien, en ese orden de idea, en cuanto al desempeño, es una herramienta que incentiva la participación, por lo tanto ayuda al sistema de integración laboral; sumado a ello aseguran, que centrarse en el pasado solo revisando errores haciéndoles perder la perspectiva del futuro y sin revisar la realidad que viven sus trabajadores les será difícil identificar sus potencialidades así como sus debilidades a fin de poder fortalecerlas; (Villaseñor, 2021; Rodríguez, Rodríguez y Fuerte, 2021).

Se plantea como problema general, lo siguiente: ¿Qué relación existe entre tecnología de información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020?. Y los problemas específicos fueron: 1). ¿Qué relación existe entre información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020?. 2). ¿Qué relación existe entre comunicación efectiva y la colaboración y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020?. 3). ¿Qué relación existe entre convivencia digital y la tecnología y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020?.

Seguido a ello, con referencia a la justificación teórica, se realizó con la intención de brindar un aporte teórico, por ello se consultó los resultados de distintos autores magísteres que analizaron la relación entre tecnología de información y desempeño laboral en diversos contextos, para conocer sus variaciones o si estas se corroboran. De igual manera, en lo que respecta a la justificación práctica, sirvió como fuente de información para futuras investigaciones y para tener una base referencial, al sensibilizar a los servidores públicos de la fiscalía a fin de cumplir de manera eficiente sus labores, brindando eficacia y productividad, al adecuarse a la digitalización de las carpetas fiscales y a la

adecuación a las nuevas tecnologías. Pese a que las normas se habían promulgado aproximadamente hace 15 años, sin embargo continuaron con la implementación por falta de recursos económicos. La justificación metodológica de los resultados de la investigación permitieron conocer a nivel explicativo la relación de tecnología de información y desempeño laboral de los servidores públicos.

Aunado a ello, el objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre tecnología de información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Los objetivos específicos son: 1). Determinar la relación entre información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. 2). Determinar la relación entre comunicación efectiva y la colaboración y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. 3). Determinar la relación entre convivencia digital y la tecnología y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Así mismo, la hipótesis general planteada es: Tecnología de información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Siendo las hipótesis específicas: 1). La información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. 2). La comunicación efectiva y la colaboración se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. 3). La convivencia digital y la tecnología se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro del contexto internacional sobre los antecedentes de las variables tecnología de información (TI) y desempeño laboral, los autores Arras, Bordas, Porras y Gómez (2021), indicaron, que la ejecución de las TI, brinda a los trabajadores a seguir de manera participativa, puesto que al usar las videollamadas y videoconferencias las cuales están en diversas plataformas incitan a las personas a dejar de lado el stress que tienen cuando trabajan de forma presencial y mejora la camaradería. Los resultados muestran que existe un uso satisfactorio de los instrumentos de las TI y la percepción de los profesores y las competencias básicas de los estudiantes en las universidades analizadas.

Tabares, Correa y Herrera (2021), concluyeron que con el uso de las herramientas virtuales, las personas han sufrido una metamorfosis que en el primer cambio de implementación no fue óptimo, puesto que los trabajadores no se adecuaban, sin embargo ante la necesidad se empezó a tener más interés, asociado a ello, Zangara y Sanz (2020), proponen que el trabajador con el uso de la tecnología digital, crea un nuevo itinerario en donde el dispone la hora en que desea colaborar, sin embargo indica que en sus inicios realizar la capacitación marcó un cambio drástico para los trabajadores, por ello, realizaron una exhaustiva capacitación, la cual se dió de manera obligatoria en el uso de las herramientas, es así que cuando se confinó a la población, los trabajadores no dejaron sus puestos de trabajo, ya que al saber el manejo del sistema pudieron brindar un mejor servicio de atención y de calidad.

Aunado a ello, Serra (2020), mencionó que el teletrabajo es una herramienta importante en esta nueva forma de vida en donde los colaboradores están dentro de casa en su mayoría, sin embargo aún queda la resistencia de aquellos que pese a capacitarse aún no pueden usar bien los diversos programas; para Aguado, Andrés, García-Izquierdo y Rodríguez (2019), señalaron que las redes sociales sirvieron como plataformas para reclutar y seleccionar personal, como es el caso de los perfiles profesionales en LinkedIn. Cattán (2019), determina que la coexistencia del uso de las tecnologías con las personas, realizó grandes cambios en lo laboral como también en lo educativo, donde todos cambiaron de una metodología tradicional a una más interactiva, brindando un mejor servicio de

calidad, donde el 31% de la población ecuatoriana consideran a la TI, la internet como parte de su vida.

Hurtado (2019) concluyó que las evaluaciones de desempeño no tuvieron ningún impacto si los evaluados no se adueñaban de dicha gestión, si no recibían una retroalimentación continua que les permitiera conocer claramente qué se esperaba de ellos. Era importante sentir el compromiso con el proceso principalmente por parte de los funcionarios quienes debían liderar y apropiarse de esa herramienta, los que debían conducir, motivar y desarrollar a sus equipos de trabajo; debían ser gestores de personas, de gestión del desempeño para el cumplimiento de una función no para cumplir con una formalidad. Por ello las instituciones debieron evaluar las competencias de su personal y hacerse cargo de las brechas, a fin de fortalecer las habilidades esperadas para la realización de la gestión del desempeño y con ello se lograría tener claridad de lo que se esperaba de ellos, la retroalimentación, son imprescindibles el reconocimiento de lo que se está haciendo bien, acompañamiento en las debilidades y visualización de oportunidades de mejora, entre otras ventajas.

También es importante registrar a Mercader (2018), sobre la barrera que no permite la integración digital; es que los nacidos a partir de los 80s tiene más facilidades en adaptarse a los cambios tecnológicos; ya que, nacieron en pleno cambio por ello se les llama nativos y a los nacidos antes de los 80s se les llama inmigrantes digitales quienes tienen menos facilidad con las TIC y por ende mayor resistencia a ello y que en el tiempo irían quedándose desfasados sino se integraban, ya que cuando se actualizaban ya salía una nueva tecnología, puesto que el mundo tecnológico cambia cada día y para los inmigrantes es un gran reto, el de mantenerse actualizado.

Por ello, López (2017), señaló que el uso de las tecnologías garantiza y optimiza la realización del trabajo descartando los riesgos de falla, por lo que se asegura una mejor atención en el área respectiva entre usuarios y funcionarios.

Dentro de ese orden de idea, en la búsqueda y verificación se hace referencia de los trabajos previos revisados en el marco nacional sobre las variables antes señaladas, Herrera (2021), estableció que el uso tecnológico de las

herramientas informáticas es necesario y vital para una empresa hoy en día, puesto que para sus trabajadores ha significado la realización de sus labores de manera eficiente y con mejor integración, también señaló que, para llegar a este resultado, las capacitaciones al personal fueron continuas y obligatorias. Adicionalmente, Soldi (2020), manifestó que la práctica en la enseñanza de las TIC fueron muy útiles, que pasan a ser herramientas de cambio y libertad para los ciudadanos y que el trabajador estuvo dispuesto al uso y manejo de ellas, por ellos, los empleadores motivaron a sus trabajadores a fortalecer sus capacidades.

También, Castillo (2019), sostiene que las TIC son instrumentos para la generación e intercambio de información y conocimiento mejorando los servicios públicos en cuanto a calidad y oportunidad. Presentando alternativas interdisciplinarias a través de la internet mejorando el conocimiento de los usuarios así mismo Arévalo, Nájera y Piñero (2018), señalaron que para la medición de la productividad laboral el uso de la tecnología brinda un mejor resultado sobre el nivel laboral innovador, puesto que aumentó la productividad, pero para alcanzar el nivel deseado la incorporación de estas tuvo que ser de manera progresiva y con muchas demoras puesto que el personal era mayor de 45 años, no obstante, rescataron que al capacitarse, los resultados fueron superiores a los de la década pasada.

Es así, que, Pando y Condori (2018), indicaron que debieron realizar más capacitaciones a los docentes y trabajadores para que el uso sea del 100% de las tecnologías, dado que todavía hay resistencia a usar las diversas aplicaciones de comunicación virtual; ahora bien, Flores (2018), afirmó, que el uso de los instrumentos virtuales colaboraron en el proceso laboral de manera progresiva y facilitaron la comunicación generacional, teniendo resultados óptimos para la realización laboral en conjunto. Aunado a ello, Castro (2018) manifestó que, con la innovación del uso de los medios tecnológicos permitieron la realización de sus labores profesionales, mejoraron su rendimiento laboral, demostrando el liderazgo del personal; apoyando al trabajador ya que, su rendimiento es mayor de cuando era de forma manual o presencial.

Mendoza (2016), concluyó en su estudio, que la influencia en la relación de las TIC y el desempeño laboral es importante. Y que el personal administrativo no usa a las TIC de forma óptima y que su desempeño laboral no es eficiente, que es

necesario mejorar. Usó el diseño no experimental correlacional, el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.876$ .

Sin embargo, Diez (2016), en su investigación manifestó que nivel de uso de las TIC y el desempeño laboral es regular, concluyendo que los trabajadores no están utilizando de manera adecuada las TIC y no están desempeñándose eficazmente, su coeficiente de correlación Chi Cuadrado es de 3,0 indicando que no existe relación entre ambas variables.

En base a lo indicado anteriormente en el contexto global, concluyeron dichos estudios que el uso de las tecnologías de información optimiza el desempeño de las labores disminuyendo el riesgo a errores y con ello mejorando la atención al público, dando un servicio de calidad, a los usuarios y entre ellos, brindando a los trabajadores la posibilidad de participar, ya sea a través de zoom, teams, skype, entre otros; mejorando su trato y camaradería en lo laboral como en lo educativo, fomentando la innovación y mejorando su productividad. En los inicios, como todo cambio hubo resistencia más aún con las personas mayores por ser más difícil su adaptación y por los continuos cambios de la propia tecnología, sin embargo frente al confinamiento mundial se despertó el interés en la tecnología de información, en el teletrabajo, entre otros, convirtiéndose en herramientas importantes que generaron una nueva forma de vida en donde los colaboradores en su mayoría trabajaron en sus casas no sujetos a un horario específico. Por ello las organizaciones al evaluar las competencias se hicieron cargo de las brechas que encontraron en su personal con capacitaciones continuas a fin de mejorar las debilidades encontradas y lograr mejoras en su institución, así como, mejorar a la sociedad en general.

Dentro de ese orden y en el contexto de emergencia sanitaria, las tecnologías fueron de gran relevancia evidenciándose más en el marco laboral, por ello tuvieron la necesidad de explicar cuáles fueron los pilares que hicieron posible que la tecnología sea hoy en día una herramienta necesaria para el trabajo de toda una sociedad.

Es por ello que, en la búsqueda de la historia de la tecnología, se encontraron diversos avances que tuvieron comienzos desde la época de las cavernas en donde a través de sonidos se empezó a realizar la comunicación respectiva, para luego



avanzar al idioma y el papel, el cual juega un rol importante desde hace más de 3,000 años, ante ello nace la Teoría de Información la cual fue renovándose siglo tras siglo, hasta llegar a un solo concepto.

Los cambios que realizó la tecnología hace que la sociedad esté controlada por un sistema, en donde la misma persona deja que entre; esto se puede observar en las diversas apps que tienen cada persona en sus servicios móviles. En ese sentido, la sociedad ante los nuevos mecanismos de información, tuvieron que realizar diversos estudios para poder seguir esta tendencia; ante este cambio empezaron a surgir grandes estudiosos que empezaron a crear nuevas ideas y diversos procedimientos, dentro de estas nuevas formas de tendencia se tiene el sistema informático; de igual forma este método está conformado por diversos compendios los cuales están concatenados unos con los otros (teoría y sistema), cuyo resultado tiene como finalidad el de almacenar y restaurar datos, los cuales son usados por aquellos que acceden a este sistema, (Tula y Giuliano, 2015; Arjonilla y Medina, 2013).

La teoría de la información produjo un gran cambio en la perspectiva de la vida, puesto que, a través de los fenómenos sociales y psicológicos por lo que atravesaba la sociedad, esta se iba reinventando con diversas tendencias las cuales daban paso a una convivencia informada, con la ayuda del periodismo, la información empezó a tener una gran relevancia en la vida cotidiana; de igual forma esta nueva tendencia empezó a aplicarse en las matemáticas y llegando a tener mayor relevancia en el campo cognitivo y psicológicos consolidándose así, como un segmento importante en los individuos; asociado a ello, la teoría de información al renovarse constantemente deja sin uso algunas técnicas de comunicación, haciendo referencia a la radio, que si bien es cierto mantiene el estándar de información, sin embargo existe una categoría híbrida que son los medios que actualmente están siendo tendencia y que en algún momento se cambiará por otro, (Aladro, 2011; Manovich, 2005).

En el presente estudio, se determinaron dos variables con sus respectivas dimensiones, de acuerdo a ello, la primera opción, tecnología de información, en la cual, al referirse a la utilización de los diversos mecanismos de búsqueda estos

tienen mucha importancia puesto que se introducen como una proposición relacionada no solo en lo social sino también en lo laboral, por ello los autores indican que la teoría de información está muy unida y muy relacionada, en la sociedad la expectativa que se tiene por las nuevas tendencias hace que las mismas personas se unan, por ello los autores señalan que dentro del uso de los nuevos mecanismos de la información, están contemplados las diversas perspectivas como el desempeño, esfuerzo, influencia y condición facilitadora, (Alyoubi y Yousef, 2019).

Estos mecanismos informativos fueron de mucha importancia ya que dieron una mejor colaboración a la toma de decisiones al área administrativa debido a que, a través de los procedimientos informáticos examinaron el seguimiento y el desempeño de la información, así mismo mencionaron que actualmente la gran mayoría de organismos públicos y privados cuentan con una sección que ve toda el área de información virtual quienes se encargaron de las diversas actualizaciones que se dieron en las plataformas; los mecanismos de información que usaron en los trabajos ya sea en el ámbito estatal o privado tuvieron diferencias, como en el uso de ellas; sin embargo esta tendencia ayudó a calificar de manera exacta el nivel de servicio que brindó cualquier operador, sea en lo administrativo o en la atención a las personas; igualmente los nuevos sistemas hicieron que la actualización de estas herramientas virtuales ayudarán a una mejor comprensión entre los trabajadores puesto que al adoptar estas tendencias colaboran a una mejor unión y motivación entre el círculo no solo laboral sino también social; (Ahmad, Abusharekh, Al-Shobaki y Naser, 2019; Ahmed, Abu-Naser, El-Talla y Al-Shobaki, 2018; Lokuge, Sedera y Nanayakkara, 2018).

Estos nuevos dispositivos de información contribuyeron a la rápida administración laboral que benefició no solo a una compañía sino también a sus empleados, dado que al modernizar los diferentes factores y las diversas estructuras organizacionales, modernizando y llegando a todas las personas al mismo tiempo, (Badwan, Al-Shobaki, Abu-Naser y Abu-Amuna, 2017).

Al adoptar nuevas formas de comunicación a través de dispositivos y/o mecanismos actualizados, los que, tuvieron gran importancia en las instituciones debieron estar siempre actualizadas, de esa forma las operaciones que se

realizaron siempre tuvieron y tendrán una buena recepción y puntualidad, (Brown, Dennis y Viswanath, 2010).

Las facetas de la primera alternativa fueron la 1 - Información, siendo las destrezas para buscar, seleccionar, evaluar y organizar la misma, en entornos digitales y transformándolos o adaptándolos en un producto nuevo o desarrollando nuevas ideas o conocimientos; 2 - Comunicación efectiva y la colaboración, siendo herramientas importantes para utilizar en una organización a fin de que sus colaboradores participen aportando nuevas ideas y/o estrategias y 3 - Convivencia digital y la tecnología, siendo la vinculación con la tecnología digital y la relación con las redes a nivel global que permitieron el desarrollo e intercambio de experiencias y/o habilidades que accedieron al desarrollo personal y/o organizacional, (Alarcón, Álvarez, Hernández y Maldonado, 2013).

A través de la historia de la humanidad, el hombre fue evolucionando desde el momento que descubrió el fuego, para luego pasar al descubrimiento de los sonidos y de la escritura, es así que comenzó el proceso de aprendizaje que hasta la fecha no termina, desde la invención de la rueda señalaron que la sociedad tuvo diversos cambios tecnológicos puesto que cada una de estas invenciones ayudaron a la sociedad, en ese trance se realizaron diversas capacitaciones y de ese modo la sociedad aprendió a dominar y a convivir con la tecnología, durante los siglos pasados las compañías asiáticas siempre tuvieron un esquema de eficiencia, sin embargo en las décadas pasadas aún no existía una interconexión, como, en estos días, el cambio radical de la sociedad al estar frente de las nuevas formas informativas coadyuvan a que el estándar de aprendizaje quedara a un lado, puesto que ante esta nueva ola cibernética la sociedad empezó a familiarizarse y a unirse, lo mismo, sucede en el campo laboral puesto que ante la globalización todos están interconectados, (Catalano, 2019).

En el campo cibernético la tecnología ayudó a la sociedad, a través de los diversos programas los seres humanos han podido crear, almacenar y restaurar con mucha avidez sus ideas, sobre todo en el campo de la información y comunicación, ya que a través de ello se pudo utilizar diversos programas tecnológicos y pedagógicos, es así que la comunicación y la tecnología son

importantes, ya que revolucionan lo establecido; de igual modo en el área laboral no pasa desapercibido; adicionalmente, los nuevos sistemas de información y la tecnología pudieron ser inadecuados si estos no contaban con la debida capacitación, debido a que el área cognitiva de las personas no estuvieron preparadas a un porcentaje alto de cambios, por ello los cambios radicales que se dieron debieron tener cuidado en sus presentaciones puesto que, no todos tenían la misma capacidad de enfoque y de entendimiento, (Koko y Ngulube, 2021); (Ibrahim, Suleiman y Mustapha, 2014 como citó Koko y Ngulube, 2021).

Los trabajadores tuvieron inconvenientes en relación a su convivencia digital y la adaptación a la tecnología de los nuevos sistemas de información y comunicación, dado que la diferencia generacional jugó un rol importante en el aprendizaje, según diversos estudios, quedó confirmado que las personas ascendentes a la base 5, tuvieron problemas en su adaptación, puesto que su capacidad de entendimiento necesitaba una constante supervisión y capacitación; también determinaron que para la gran mayoría de la generación anterior (45 a 65 años) no le había sido nada fácil con estos cambios de herramientas, sobre todo en la capacidad de entendimiento, dado que al realizar los diversos procedimientos se encontraron con dificultades en el aprendizaje; sin embargo se tiene que aclarar que esto no quiere decir que no sean capaces o no tengan la dedicación, sino que para el aprendizaje, la gran mayoría demostró una lenta adaptación, a diferencia de la generación de 25 a 40 años, por ello recomendaron que siempre se realice las capacitaciones que apoyen y ayuden a que todos los participantes, miembros de una institución ya sea estatal o particular, de esa forma el rendimiento será más óptimo, (Hornyak, Rai y Dong, 2020; Cetinkaya y Rashid, 2018).

La información, la comunicación efectiva y la colaboración, y la convivencia digital y tecnología han impuesto nuevas formas de realizar las labores, siendo la capacitación continua un elemento importante, por ello, las diferentes marcas de plataformas digitales han tratado de hacer más sencillo el entendimiento de estos cambios, es así que las plataformas digitales y las apps ayudaron a la sociedad como fue el caso de zoom, google meet, teams, skype, lo antes citado son los dispositivos más usados, no solo en el área laboral sino también en el área educativa y en la conexión de la sociedad. Razón por la cual, señalaron que el ser

humano, se adapta constantemente a nuevas situaciones, realidades o eventos, así como también, tiene la capacidad de entender las nuevas tendencias tecnológicas, desde el invento del telégrafo, teléfono hasta llegar a nuestra actualidad. La capacidad humana está ligada al constante aprendizaje que va de la mano con la capacitación por ello los valores de perseverancia y tenacidad están dentro del desempeño sobre todo en un trabajador, puesto que a través de sus capacitaciones su rendimiento laboral comenzó a crecer más de lo habitual.

Esta capacidad va de la mano del desempeño laboral y en relación a la parte teórica de esta segunda variable se hace referencia a las actuales compañías que no solo deben tener presente el objetivo, (ganancias), sino también deben contar con las diversas capacitaciones que le dieron a un grupo de trabajo, de esa manera aliviar el agotamiento y como recompensa, el rendimiento laboral fue mayor que el que tenían antes; que mejora de manera positiva a las empresas, si estas, dan las respectivas capacitaciones a los empleados, siendo más eficientes y comprometidos con los objetivos trazados por los jefes inmediatos, desarrollando así una actitud más colaborativa y horizontal con la empresa; de igual manera se determinó, que para el éxito de una empresa debieron contar con mecanismos participativos en donde todos los empleados tuvieran un nivel horizontal y de esa forma el compromiso que tendrían los operadores sería mayor; sumado a ello, la motivación es muy importante para el desempeño laboral y con un buen clima laboral, una buena infraestructura y diversas capacitaciones, los trabajadores tendrán una mejor productividad, (Huang, Fei y Lee, 2021; Fatmah, 2020; Abdulla, Abdul y Abdulla, 2020; Bohórquez, Pérez, Caiche, y Benavides, 2020).

El desempeño, son los esfuerzos, la entrega, la voluntad, la energía, las acciones que realiza cada persona a fin de obtener un resultado, efectuar una tarea, una obligación, entre otros, sin importar si es positivo o negativo, porque enmarca la aplicación de todos sus conocimientos, sus aprendices empíricos y su experiencia. Se relaciona con el entorno en que se ubicaron como por ejemplo el desempeño laboral, escolar o académico, entre otros. También, se relacionaron con la productividad o rendimiento y calidad o eficacia en el trabajo, (Estévez, 2019).

Las organizaciones motivadas por la experiencia laboral, valorando el desarrollo y el potencial de cada colaborador, identificando y optimizando sus destrezas y mejorando su eficiencia y eficacia; es así que, al estar apoyado de una ardua colaboración de los responsables, los cuales tienen el deber de dar de forma horizontal la colaboración respectiva, eso significa que una buena capacitación sin títulos de jerarquía ayuda a que el colaborador pueda desenvolverse mejor y desempeñar los retos propuestos, mejorando la productividad, (Álvarez, Alfonso e Indacochea, 2018; Tufail, Mahesar y Pathan, 2017). Lo que afirmaron quedó demostrado con las nuevas formas que realizaron el trabajo fiscal, las nuevas técnicas de audiencia y sobre todo el uso de la palabra para los abogados defensores, que dieron buenos resultados en materia penal; ya que el derecho a la defensa volvió a su status quo.

Asociado a ello se determinó que el desempeño es la piedra angular del éxito de una institución (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). El desempeño laboral, es un término considerado como el eje del desarrollo económico de una sociedad, determinado por la voluntad de las personas en salir adelante, que trae consigo la efectividad, productividad, así como también los logros profesionales; con diversas funciones y comportamientos que debió realizar la persona en su etapa como trabajador, puesto que, es aquí en donde se genera no solo su desempeño laboral, sino también su desarrollo tanto como persona y como profesional. Por ello la estrategia de cada persona para lograr sus objetivos planteados a nivel personal como el de la organización (Chiavenato, 2004).

Esta variable, es de gran importancia, ya que fomenta no solo la economía sino también la productividad tanto profesional como personal; fueron las actividades realizadas por personas pertenecientes a una entidad y que a través de las diversas capacitaciones brindadas por el empleador, estas se convirtieron no solo en la fuente operativa sino también en el área participativa, cuyos logros y metas propuestas por la empresa fueron alcanzados de manera armoniosa y no de manera competitiva, dejando de lado los estratos de mando para lograr una organización horizontal y con trabajo en equipo.

Dentro de esta perspectiva, Whetten y Cameron (2011) mencionan las siguientes características: 1 - Habilidades y capacidades, es la destreza, los conocimientos de una persona para el logro de sus labores o de una acción establecida. La persona una vez que adquiere los conocimientos sobre los diversos programas digitales, expande no solo ellos, sino también su forma de trabajo, siendo más productivo y sobre todo llega a los objetivos planteados por sus superiores, asimismo a raíz de la pandemia las personas demostraron un gran interés de aprendizaje no solo para la realización laboral sino también para la comunicación social, demostrando habilidades escondidas o dormidas (Okonkwo, 2021). De igual manera, se entiende que las destrezas que obtuvo el ser humano fueron a través del aprendizaje en conjunto con la comunicación; por ello mediante la difusión asertiva y las diversas prácticas que les dieron los empleadores hizo que ellos respondieran de forma positiva todos los ejercicios que realizaron, igualmente señalaron también que estos beneficiaron a la persona puesto que lo aplicaron de manera sencilla no solo en lo laboral sino también en su desarrollo personal (Amadi y Alaputa, 2021).

Las capacitaciones brindaron habilidades a los empleados, esto no quiere decir que todos tengan el mismo ímpetu, por ello indicaron también que se debe diferenciar en dos ámbitos las habilidades o destrezas, la primera por el comportamiento y la segunda por el resultado y en ese orden de ideas se debe tener en cuenta el comportamiento, desempeño y habilidades de los subordinados los cuales realizaron grandes cambios en esta pandemia, estas habilidades de los empleados fueron reflejadas no solo en lo laboral, ya que, a través de las diversas plataformas han demostrado que las personas han cambiado en su rendimiento, si bien es cierto físicamente realizaban labores y tenían como ambición el horario del almuerzo para confraternizar, no obstante en esta nueva realidad las personas tuvieron la oportunidad de mejorar sus relaciones laborales y amicales porque utilizaron sus nuevas habilidades, (Liu, 2021; Jiang, Siponen y Tsohou, 2021).

Concluyendo que las destrezas son habilidades que pueden ser innatas como también pueden ser adquiridas y sus resultados son favorables no solo en el área laboral sino también en el área social.

2 – Comportamientos, conductas de las personas o de las instituciones en relación con su ambiente, su ética, valores, cultura, emociones, entre otros para Whetten y Cameron (2011) y 3 – Resultados, los mismos autores indicaron que fueron los efectos obtenidos de las decisiones tomadas en una institución. Precisaron que estas dos características están concatenadas, a través del comportamiento que va de la mano del discernimiento, hacen que el área actitudinal de la persona varía no solo en el área competitiva sino también en el área adaptativa.

En la emergencia sanitaria, el conocimiento se vio afectado puesto que el choque generacional no contaba con el respectivo conocimiento de las nuevas tendencias y la actitud renuente de aprenderlas era muy alta, ante lo referido en esta emergencia las diferencias de las personas mayores de 50 a 70 años, con las personas de 25 a 45 años fue muy marcada la convivencia digital y la tecnología, obteniendo como resultado a primera vista desfavorable; sin embargo la necesidad creada por seguir trabajando y por estar comunicados con sus hogares, se empezó a dar nuevos comportamientos por parte de las personas mayores de 50 a 70 años, puesto que empezaron a familiarizarse poco a poco con las nuevas tendencias tecnológicas, para ello las personas de menor edad empezaron ayudar de forma didáctica a través de videos a sus compañeros de mayor edad teniendo como resultado un mejor rendimiento; es así que las personas de la generación entre 60 a 70 años aprendieron a familiarizarse con los nuevos dispositivos teniendo el conocimiento ya no de un principiante sino de un intermedio en el ciberespacio y teniendo como resultado una mejor actitud con sus menores por lo que la brecha de edad ya no estaba interfiriendo (Miller, 2021).

El comportamiento que se dió ante las nuevas tendencias generaron mucha controversia; no todos pudieron aprender de manera rápida lo que generó cierto malestar en el área laboral; sin embargo mediante las capacitaciones didácticas ya sea audio y/o video las personas empezaron a tener más familiaridad con las aplicaciones y/o programas de comunicación; sin embargo, en el área agraria estos cambios tecnológicos no tuvieron una gran participación puesto que esta, no fue muy afectada, por la emergencia sanitaria, teniendo como resultados una mayor exportación de productos (Phuong y Vinh, 2021).



Cuando comenzó la pandemia, el conocimiento de los nuevos mecanismos fue tan solo para un sector, por lo que no toda la sociedad tuvo acceso a una previa capacitación; no obstante la necesidad de aprender tuvo como consecuencia el querer tener una capacitación de manera inmediata, por ello, las plataformas trataron de hacerse más sencillas, por lo que no todos tenían acceso y desconocían su funcionamiento.

De igual manera, en el área de comportamiento las personas hasta la actualidad están tratando de capacitarse y esta vez no en un centro educativo presencial, sino a través de los medios de educación virtual; por ello la faceta de aprendizaje y de descubrimiento del presente siglo tienen mucho que ver con el comportamiento y el resultado, dado que al ser capacitado la persona tendrá como resultado el saber ejecutar cada mecanismo tecnológico, dando así una gran mejora a la empresa y/o economía. Por ello indicaron que, el comportamiento y el resultado son determinantes para el aprendizaje de las nuevas técnicas digitales las cuales se pudieron aplicar de forma dinámica y amigable, así, el que recepciona esa información, aparte de conocer, tuvo una mejor perspectiva, ya que a través de lo aprendido, lo aplicó de manera constante y obteniendo una mejor visión de lo aplicado (Miller, 2021).

La tecnología de información y el desempeño laboral en el tiempo sufrieron muchos cambios ya sea tecnológicos como sociales generando nuevas formas de vida y de convivencia mundial. Estas innovaciones en la comunicación, interpelan a adaptarse a nuevas formas de atención al público con relación al trámite documentario, dejando de lado "... yo soy mayor y eso no puedo...", sino despertaron nuevas inquietudes de aprendizaje, mejorando la actitud del "...yo sí puedo, me demoro, pero lo lograré, enséñame...".

Por ende, este cambio actitudinal y su motivación de aprender, sirvió que muchos trabajadores pongan en práctica sus destrezas y/o habilidades, impulsándolos a fortalecer sus conocimientos, sus capacidades y por ende la eficacia en su desempeño laboral, en pos de mejorar la productividad de la Institución. Por lo tanto, en el segundo despacho de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos, mejoró con estos cambios tecnológicos, de conocimientos, de actitud y de mentalidad; lo que se evidenció con el estudio.

### III. METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), es un proceso secuencial en donde no se pueden saltar ni eludir los pasos; se debe probar, debe ser objetiva en base a los datos que se recogen, utilizando la lógica o el razonamiento deductivo.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo fue básica, Vara (2019), manifiesta que es, cuando se quiere generar un conocimiento, se investiga la relación entre variables o constructos, p. 202.

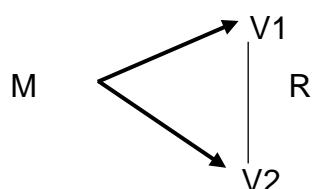
El diseño es no experimental, transversal, descriptivo, debido a que la investigación sólo se abocó a medir la relación de las 2 variables, donde se quiere conocer en qué medida se relacionan. La recopilación de los datos fue en un solo momento, (Hernandez, et al. 2014).

De nivel descriptivo, se usa para medir cuantitativamente las variables y correlacional, es la relación de una variable con otra, (Vara, 2019).

Donde; M: Es la muestra de la población, V1: Variable tecnología de información  
V2: Variable desempeño laboral, R: correlación entre la variable V1 y la variable V2

#### Figura 1

*Diseño de Investigación*



#### 3.2. Variables y operacionalización

Vara (2019), la variable puede asumir diferentes valores; es un dato que puede cambiar y fluctuar entre un rango determinado.

##### Variable 1: Tecnologías de la Información

Definición conceptual, Thompson y Strickland (2004), son los dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos que manipulan información que sirve para el desarrollo y crecimiento económico.

Definición operacional, esta variable tuvo tres dimensiones la información, comunicación efectiva y la colaboración y convivencia digital y la tecnología se plantearon dos indicadores para cada dimensión, haciendo un total de 6 indicadores, de los cuales se realizarán 22 preguntas que serán medidas y evaluadas con la escala de Likert, la cual permite la calificación mediante preguntas a una persona sobre el nivel que tuvo mediante cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

Definición conceptual, Chiavenato (2000), la define conceptualmente como, la actuación del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados.

Definición operacional, esta variable tuvo tres dimensiones: habilidades y capacidades, comportamientos y resultados; las cuales tuvieron un total de seis indicadores, de los cuales se realizaron 14 preguntas que fueron medidas y evaluadas con la escala de Likert, la cual permite la calificación mediante preguntas a una persona sobre el nivel que tuvo mediante cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo**

La delimitación de la población seleccionada para la investigación fue de 30 servidores públicos de la oficina del segundo despacho de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos de Lima.

Los criterios de selección, fueron inclusivos ya que se consideró a todo el personal de ambos sexos, no se encontró personal con descanso ni de vacaciones, la recolección de datos se realizó de manera presencial a todos, estos colaboradores fueron fiscales titulares, fiscales adjuntos, asistentes fiscales, asistentes administrativos, peritos y abogados. Por ello la población fue la muestra.

Asimismo, Hernández et al. (2014), la muestra es un subgrupo de la población de interés a quienes se recogerán los datos por lo cual se debe limitar y definir de antemano debiendo ser representativo, p. 171 al 176.

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta. Hernández et al (2014) “herramienta que sirve para recolectar información para luego ser analizada”.

Se empleó como instrumento de recolección de datos; el cuestionario, según, Hernández et al (2014) radica en un grupo de interrogantes respecto de una o más variables, es el medio para recoger información de una persona.

La fuente del cuestionario aplicado para la variable 1 fue Castillo (2019) y Soldi (2020) quien la adaptó de Fernández (2013) y para la variable 2 fue Diez, (2016) y Soldi (2020) quien la adaptó de Manene (2013), los cuales fueron adaptados por la investigadora y tuvo 36 ítems, los que se evaluaron a través del juicio de tres expertos a fin de darle validez al mismo; quienes evaluaron las preguntas, verificando que se adecuan a las necesidades del estudio.

Hernández et al. (2014) manifestó qué, Juicio de experto, es un método para validar la fiabilidad de la investigación, son personas calificadas, versadas en el tema quienes emitirán su opinión en base a la certificación de validez de contenido del instrumento.

**Tabla 1**

*Distribución de los jueces evaluadores*

Expertos	Validación			Clasificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Luis Miguel Romero Echevarría	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Yasmín Castillo Palomo	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mo. Luis Alberto Hidalgo Rengifo	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la confiabilidad, que es el grado de confianza con que se calcula una herramienta con efectos coherentes determinada por el indicador Alfa de Cronbach, para ello se le aplicó a una prueba piloto, a 10 colaboradores siendo confiables.

Posteriormente se volvió a realizar la prueba dando como resultado de fiabilidad el puntaje fue 0,831 para V1 y para V2 de 0,796 que significa que es fuerte confiabilidad.

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Tecnología de información	0,831	22
Desempeño laboral	0,796	14

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica ver Anexo N 4.

### **3.5. Procedimientos**

Luego de ser validado y probada la confiabilidad del instrumento, se procedió a aplicar la muestra a los 30 servidores públicos, a fin realizar la recopilación de datos, en las mismas oficinas del despacho al inicio de la tarde es decir después del refrigerio, posteriormente los resultados obtenidos fueron tabulados y se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo a través del baremos con tablas y figuras indicando las frecuencias (f) y porcentajes (%) de las variables de allí se procedió a analizarlos e interpretarlos; lo que se trabajó a través del excel.

Posteriormente, se procedió con el análisis estadístico inferencial lo cual fué trabajado con el software Microsoft Excel en su versión en español y mediante el software estadístico IBM SSPS versión 26. Cabe precisar que se realizó la prueba de normalidad a fin determinar con qué coeficiente a trabajar y por ser la muestra menor a 50. Continuamos con la constratación de la hipótesis general así como de las específicas. Los resultados, la discusión y conclusiones fueron discutidos en las secciones correspondientes.

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

Los datos se examinaron mediante juicio crítico, el cual fue aplicado a los resultados de las variables por cada objetivo planteado.

A través de la estadística descriptiva, Hernández et al. (2014) indicaron que dicho análisis se realiza midiendo los datos y sus niveles a través de tablas de frecuencia (f), gráficas y porcentaje (%), mediante el uso del software Microsoft Excel, se presentaron estos resultados con su respectivo análisis e interpretación, con relación a las variables y sus dimensiones, pp. 271.

También con la estadística inferencial, según Hernández et al. (2014) que sirve para probar la hipótesis y evaluar los parámetros, se realizó la prueba de

normalidad de Shapiro-Wilk (muestra menor a 50) a fin de elegir el análisis paramétrico o no paramétrico.

Con el análisis paramétrico, mediante la prueba del coeficiente de correlación lineal de Pearson, (es una medida lineal entre 2 variables aleatorias cuantitativas que pueden utilizarse para medir el grado de relación de 2 variables), a fin de hallar la correlación entre ambas variables, para ello también se utilizó el soporte del Software IBM SPSS v.26.0 (Statistical Package for the Social Sciences).

La contrastación de hipótesis es comparar las hipótesis planteadas con la realidad que observamos a través de la encuesta. Si dentro del margen de error que nos permitimos admitir (el nivel de significancia), hay coincidencia, aceptaremos la hipótesis y en caso contrario la rechazaremos, se realizó mediante la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio cumple con el rigor científico planteado por las normas APA 7 y en base a la guía de investigación científica de la Universidad César Vallejo cumpliendo con lo indicado por las fuentes bibliográficas en relación con las citas de referencia de los diversos documentos revisados, como son tesis, artículos científicos, libros, entre otros estudios que nos dan confiabilidad, consistencia y neutralidad, siendo objetivos en su aplicabilidad.

Asimismo, debemos destacar que, la recolección de información en el campo fue auténtica y fiable por el empleo de las técnicas e instrumentos de recolección, el análisis de datos, de acuerdo con el tipo, diseño y nivel de la investigación cumpliendo con los criterios de credibilidad, transferibilidad, y confiabilidad. Adicionalmente indicamos que la recolección de los datos se realizó con la aprobación y autorización de la Dra. Fiscal Provincial Titular Manuela Rosana Villar Ramirez de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho.

#### IV. RESULTADOS

Mediante la estadística a través del Excel, se procesaron los datos, en base a los baremos, se evaluó a través de tablas de frecuencias (f) y porcentajes (%), realizando el análisis e interpretaciones de estas.

##### Análisis Descriptivo

**Tabla 3**

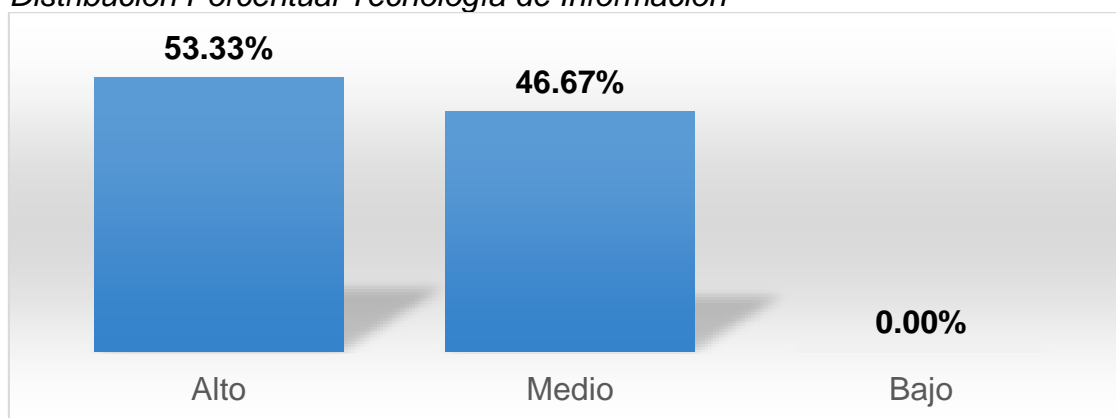
*Distribución de Variable - Tecnología de Información*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	53.33%
Medio	14	46.67%
Bajo	0	0.00%
Total	30	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario. Elaboración Propia

**Figura 2**

*Distribución Porcentual Tecnología de Información*



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con la tabla 3 y figura 2, la población encuestada fue de 30 colaboradores, siendo el 100%, de los cuales en el nivel alto a 16 trabajadores que representaron el 53.33%, en el nivel medio a 14 colaboradores siendo el 46.67% y no encontrando a nadie en el nivel bajo del conocimiento, manejo y uso de la tecnología de información; es decir utilizaron a la tecnología como fuente de información, de conocimiento, las usaron en sus comunicaciones y la han incorporado a su vida cotidiana.

**Tabla 4**

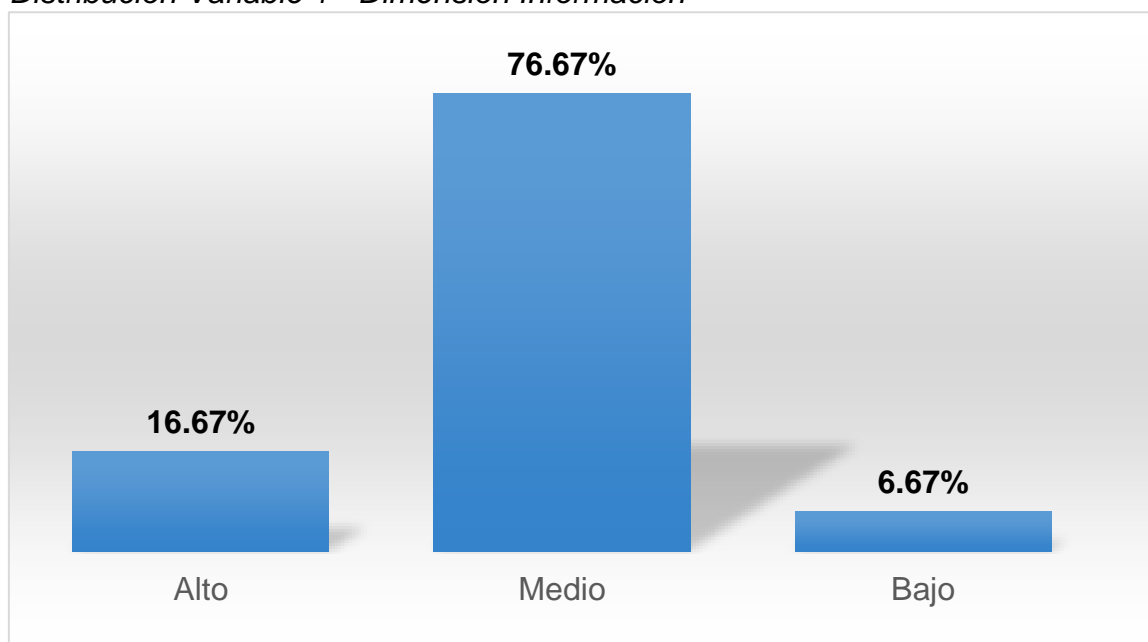
*Distribución Variable 1 - Dimensión Información*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16.67%
Medio	23	76.67%
Bajo	2	6.67%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 3**

*Distribución Variable 1 - Dimensión Información*



Fuente: Elaboración Propia

La tabla 4 y figura 3 mostraron que, de 30 colaboradores, 5 de ellos se encuentran en el nivel alto que representa el 16.67%, estando en el nivel medio el 76.67%, siendo 23 trabajadores y en el nivel bajo 2 el 6.67%. En esta dimensión se evaluó el uso de la información a través de la tecnología.



**Tabla 5**

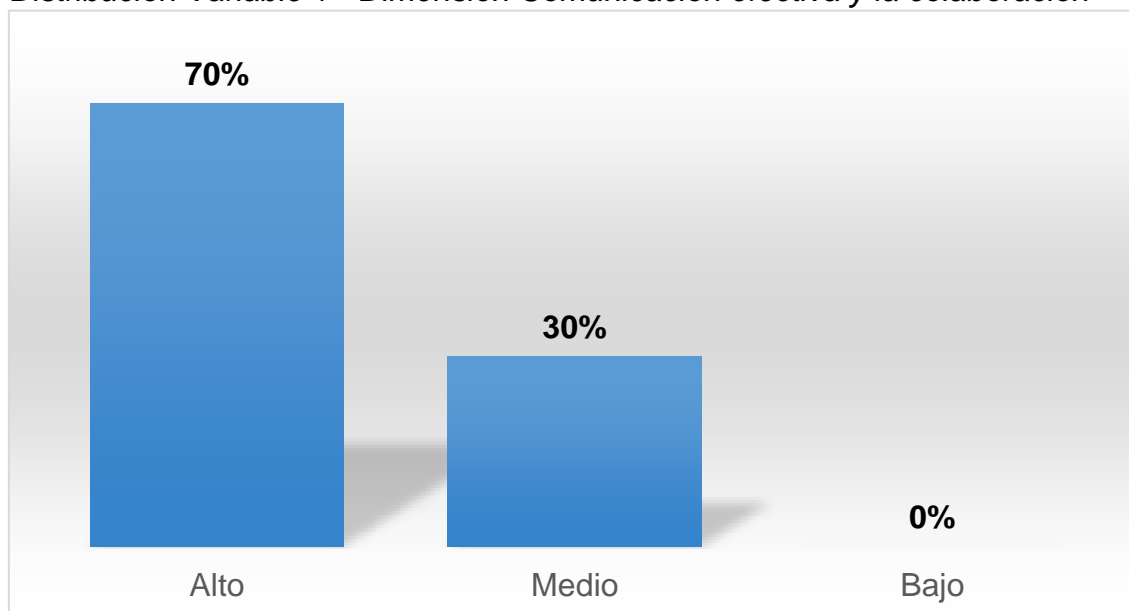
*Distribución Variable 1 - Dimensión Comunicación efectiva y la colaboración*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	70%
Medio	9	30%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 4**

*Distribución Variable 1 - Dimensión Comunicación efectiva y la colaboración*



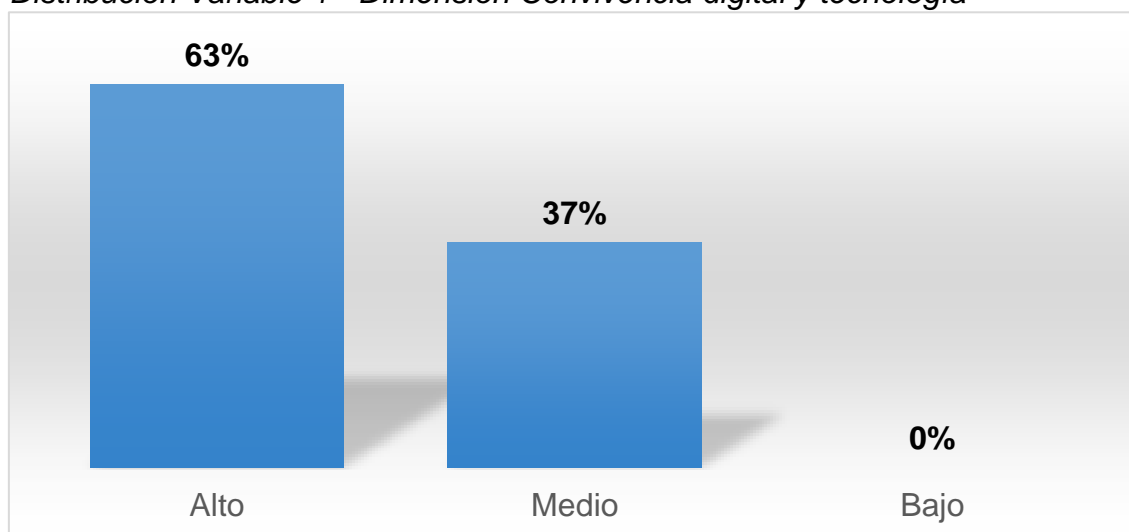
Fuente: Elaboración Propia

La tabla 5 y figura 4, nos indicó que, de 30 colaboradores, estuvieron en el nivel alto 21 siendo el 70%, en el nivel medio estuvieron 9 trabajadores siendo el 30% y ninguno se encontró en el nivel bajo. En esta dimensión se evaluó cómo la tecnología permite una mejor comunicación y cómo los colaboradores le toman interés a la comunicación digital ya sea en lo personal y lo laboral.

**Tabla 6***Distribución Variable 1 Dimensión - Convivencia digital y tecnología*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	63%
Medio	11	37%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 5***Distribución Variable 1 - Dimensión Convivencia digital y tecnología*

Fuente: Elaboración Propia

Igualmente, en la tabla 6 y figura 5, como en lo anterior que, de 30 colaboradores, en el nivel alto 19 siendo el 63%, en el nivel medio 11 trabajadores siendo el 37% y ninguno se encontró en el nivel bajo. Indicando cómo la tecnología y la comunicación fue incorporada a la vida cotidiana; es decir, conviven con ella a través de los dispositivos digitales como: celulares, tablets, laptop, entre otros y las comunicaciones en esta pandemia fue a través del wasap, zoom, skype, entre otros, por ello es más importante el tema de la conexión ya sea de luz e internet para todas las personas.

**Tabla 7**

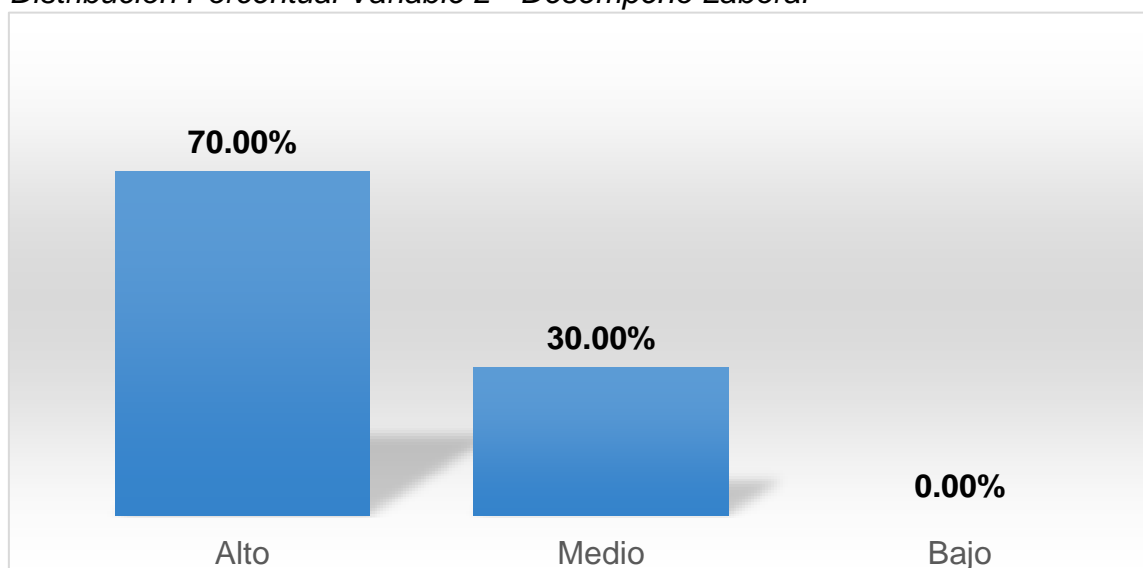
*Distribución Variable 2 – Desempeño Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	70.00%
Medio	9	30.00%
Bajo	0	0.00%
Total	30	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario. Elaboración propia

**Figura 6**

*Distribución Porcentual Variable 2 - Desempeño Laboral*



Fuente: Elaboración Propia

En esta tabla 7 y figura 6 tuvieron en el nivel alto a 21 trabajadores con el 70%, en el nivel medio a 9 con el 30 % y 0% en el nivel bajo de sus habilidades y capacidades, comportamientos y resultados en el desempeño laboral; es decir utilizan sus destrezas con la finalidad de lograr los objetivos planteados.

**Tabla 8**

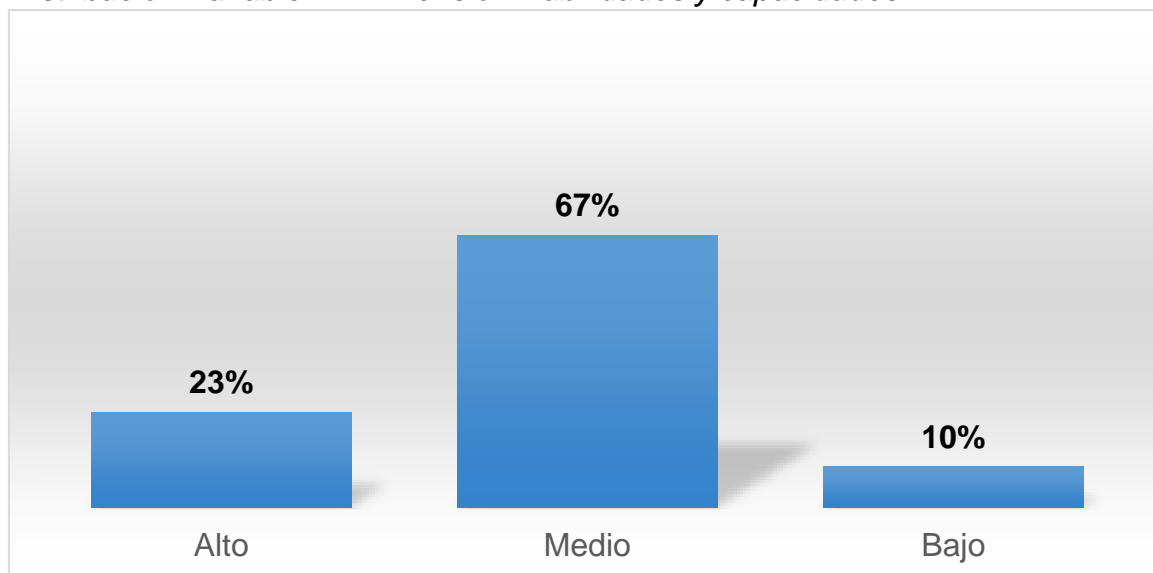
*Distribución Variable 2 - Dimensión Habilidades y capacidades*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	23%
Medio	20	67%
Bajo	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 7**

*Distribución Variable 2 - Dimensión Habilidades y capacidades*



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 8 y figura 7 tuvieron en el nivel alto a 7 trabajadores que representaron el 23%, estando en el nivel medio 20 trabajadores siendo el 67% y en el nivel bajo 3 siendo el 10%. Los colaboradores utilizaron sus conocimientos, sus destrezas, su creatividad con la finalidad de mejorar su desempeño.

**Tabla 9**

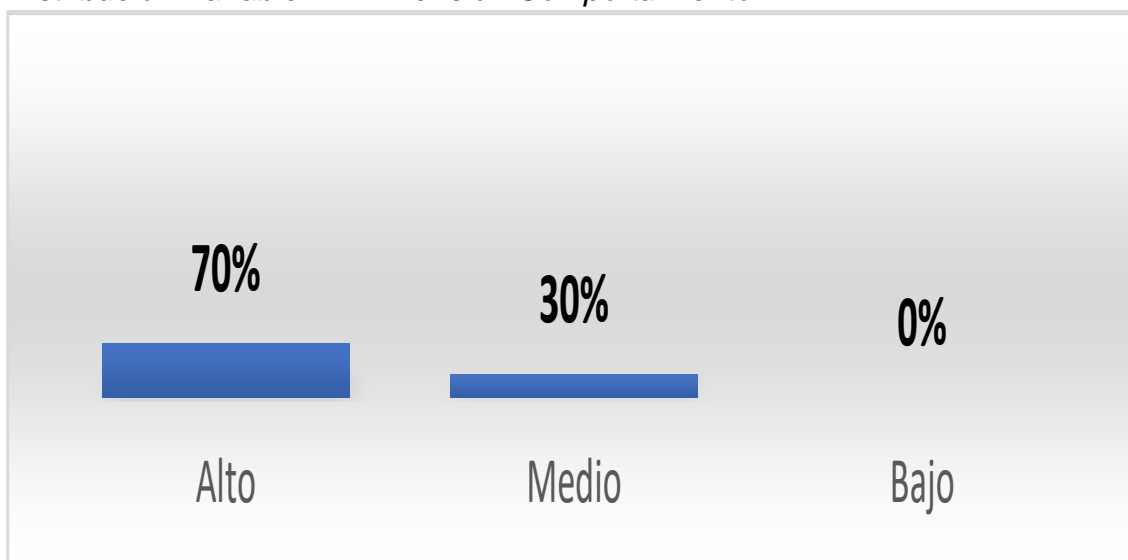
*Distribución Variable 2 – Dimensión Comportamiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	70%
Medio	9	30%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 8**

*Distribución Variable 2 - Dimensión Comportamiento*



Fuente: Elaboración Propia

Igualmente, como en lo anterior, en la tabla 9 y figura 8 tuvieron que, de 30 colaboradores, 21 se encuentran en el nivel alto, siendo el 70% y en el nivel medio tenemos a 9 trabajadores siendo el 30% y en el nivel bajo 0. Aquí sus capacidades se relacionan con sus actitudes, sus valores y su cumplimiento a fin de lograr los objetivos planteados.

**Tabla 10**

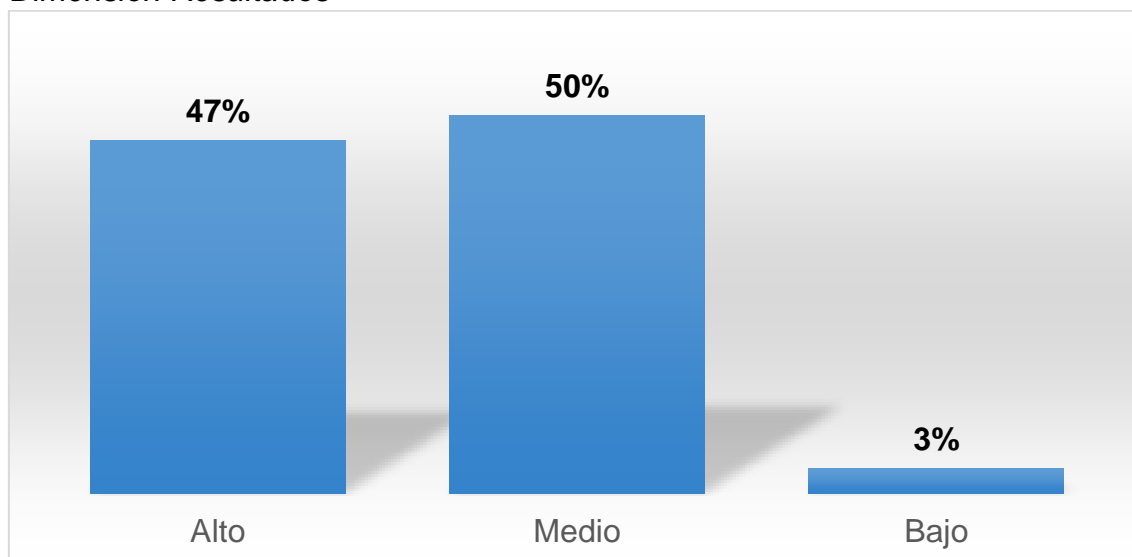
*Distribución Variable 2 - Dimensión Resultados*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	47%
Medio	15	50%
Bajo	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 9**

*Dimensión Resultados*



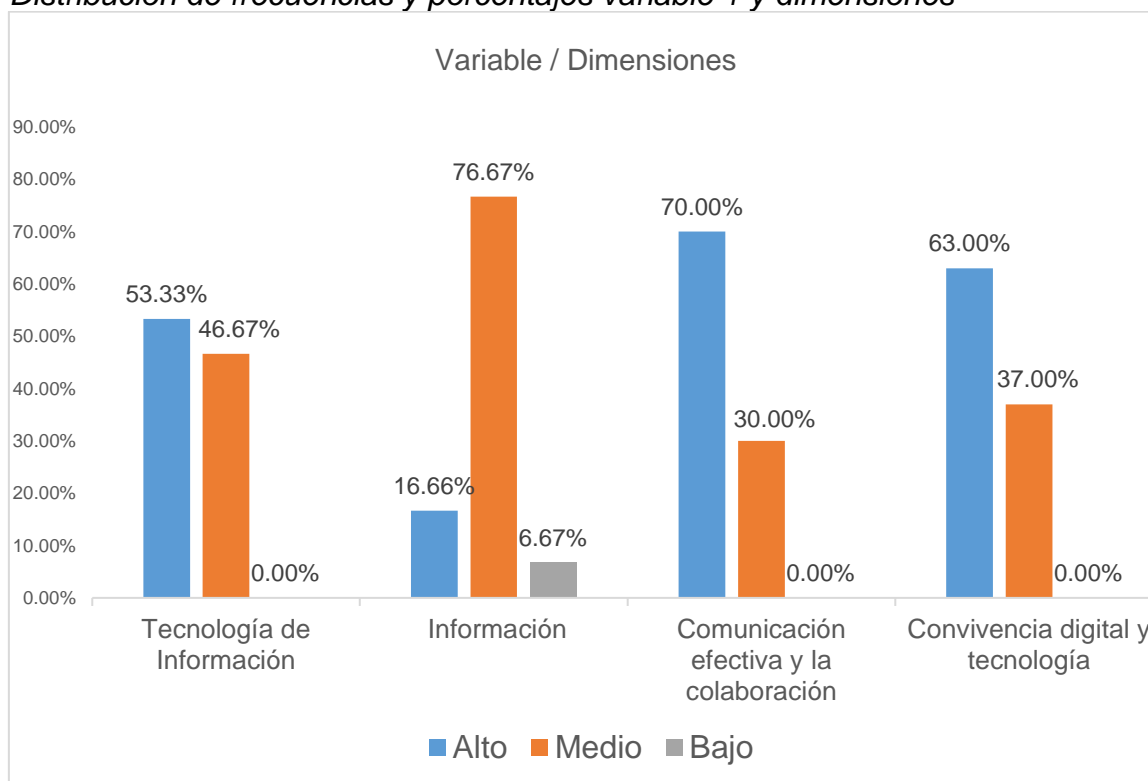
Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 10 y figura 9 tuvieron que, de 30 colaboradores, 14 en el nivel alto, siendo el 47%, en el nivel medio tenemos 15 trabajadores siendo el 50% y en el nivel bajo a 1 siendo, el 3% restante. Aquí, sí lograron los resultados planteados.

**Tabla 11***Distribución de frecuencias y porcentajes variable 1 y dimensiones*

Variable/Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Tecnología de información	16	53.33%	14	46.67%	0	0%	30	100%
Información	5	16.66%	23	76.67%	2	6.67%	30	100%
Comunicación efectiva y la Colaboración	21	70.00%	9	30.00%	0	0%	30	100%
Convivencia digital y la Tecnología	19	63.00%	11	37.00%	0	0%	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 10***Distribución de frecuencias y porcentajes variable 1 y dimensiones*

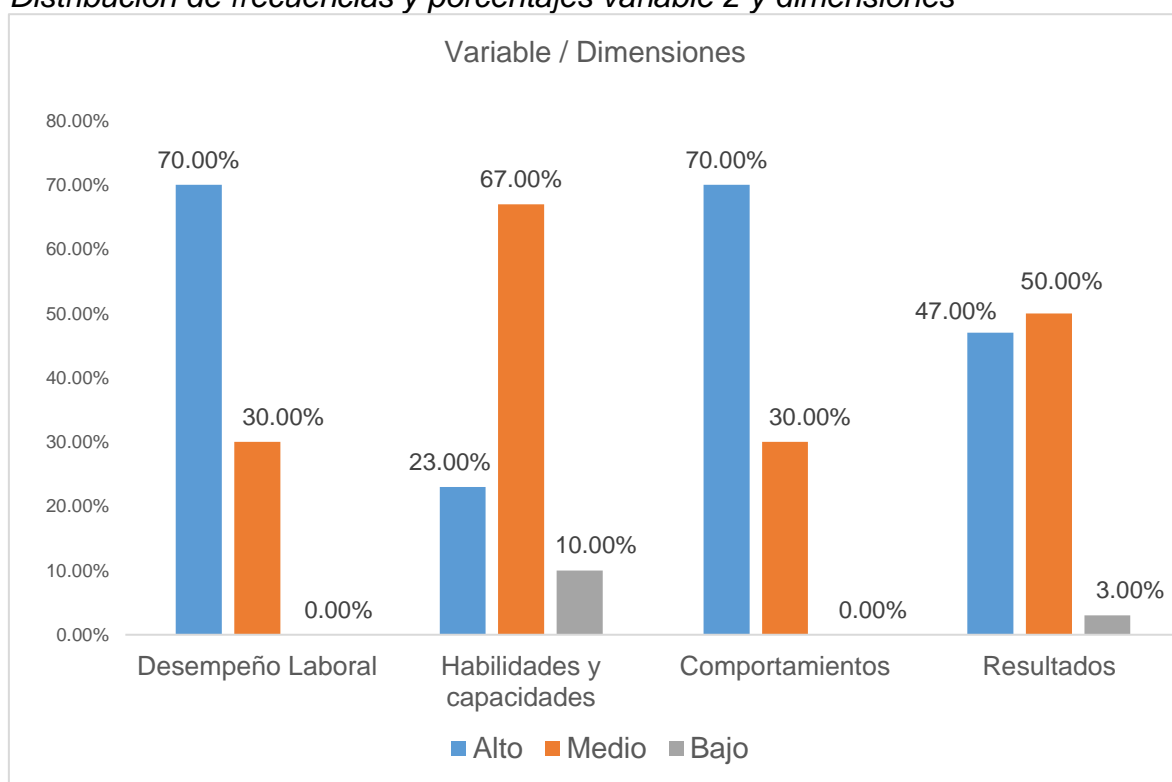
Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 11 y figura 10 tuvieron que, de 30 colaboradores, en la variable tecnología de la información; la dimensión Información está el 76.67% en el nivel medio, en el nivel alto el 70% en la dimensión comunicación efectiva y la colaboración y también en el nivel alto el 63% de la dimensión convivencia digital y tecnología; lo que nos muestra que debemos fortalecer la dimensión información.

**Tabla 12***Distribución de frecuencias y porcentajes variable 2 y dimensiones*

Variable/Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	21	70.00%	9	30.00%	0	0%	30	100%
Habilidades y capacidades	7	23.00%	20	67.00%	3	10%	30	100%
Comportamientos	21	70.00%	9	30.00%	0	0%	30	100%
Resultados	14	47.00%	15	50.00%	1	3%	30	100%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 11***Distribución de frecuencias y porcentajes variable 2 y dimensiones*

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 12 y figura 11 tuvieron que, de 30 colaboradores, en la variable desempeño laboral; la dimensión habilidades y capacidades está el 67% en el nivel medio, en el nivel alto el 70% en la dimensión comportamientos y en el nivel medio el 50% de la dimensión resultados; lo que nos muestra que debemos fortalecer la dimensión habilidades y capacidades y resultados.



## Análisis Inferencial

En relación con el análisis de la estadística inferencial, Hernández et al. (2014), es para estimar parámetros y probar hipótesis a través del Excel y mediante el programa IBM SPSS v.26.0. Por ello realizaron la prueba de normalidad, Shapiro-Wilk, por tener una muestra menor a 50.

**Tabla 11**

*Prueba de Normalidad de las variables mediante la prueba de Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Tecnología Información	0.942	30	0.101
Desempeño Laboral	0.951	30	0.177

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 13, el nivel de significancia (sig.), muestra un p\_valor de: 0,101 y 0,177; es decir p\_valor es mayor a 0.05; por lo tanto, es paramétrica y se utilizó el coeficiente de Pearson.

## Contrastación de hipótesis

### Prueba de Hipótesis general

Ho. Tecnología de información no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Hi. Tecnología de información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Para tomar la decisión de la contrastación se tomó a:

$p\_valor < \alpha = 0.05$ ; rechaza la hipótesis nula

$p\_valor \geq \alpha = 0.05$ ; No se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 12**

*Correlación de Pearson de las variables tecnología de información y desempeño laboral*

		Tecnología de Información (V1)	Desempeño Laboral (V2)
Tecnología de Información (V1)	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño Laboral (V2)	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia a través del SSPS

En la tabla 14, el resultado del coeficiente correlación de Pearson es valor de  $r = 0,727$ , determinándose una correlación entre ambas variables como positiva considerable, según anexo 9, con ello se cumple con el objetivo general; además el  $p\_valor$  de la significancia bilateral es de 0.000.

### Decisión estadística

Siendo, el  $p\_valor$  menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe relación significativa entre las variables, por lo tanto, tecnología de información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

### Hipótesis específica 1

Ho. La información no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Hi. La información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

**Tabla 13**

*Correlación de Pearson de la dimensión información V1 y V2 desempeño laboral*

		Información (V1)	Desempeño Laboral (V2)
Información (V1)	Correlación de Pearson	1	,367*
	Sig. (bilateral)		0.046
	N	30	30
Desempeño Laboral (2)	Correlación de Pearson	,367*	1
	Sig. (bilateral)	0.046	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia a través del SSPS

En la tabla 15, el resultado es que existe correlación positiva media ( $r = 0,367$ ), según anexo 9 y con un p\_valor de la significancia bilateral (sig.) de 0.046 que se encuentra por debajo del 0,05, entre la dimensión información y la segunda variable.

### Decisión estadística

Siendo, el p\_valor menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe relación significativa entre la dimensión información con la variable 2.

## Hipótesis específica 2

Ho. La comunicación efectiva y la colaboración no se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Hi. La comunicación efectiva y la colaboración se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

**Tabla 14**

*Correlación de Pearson de la dimensión comunicación efectiva y la colaboración V1 y V2 desempeño laboral*

		Comunicación efectiva y colaboración (V1)	Desempeño Laboral (V2)
Comunicación efectiva y colaboración (V1)	Correlación de Pearson	1	,526**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	30	30
Desempeño Laboral (V2)	Correlación de Pearson	,526**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia a través del SSPS

En la tabla 16, el resultado es que existe correlación positiva considerable ( $r = 0,526$ ), según anexo 9 y con un el p\_valor de la significancia bilateral (sig.) de 0.003 que se encuentra por debajo del 0,01, entre la dimensión comunicación efectiva y la colaboración y la variable segunda.

## Decisión estadística

Siendo, el p-valor menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe relación significativa entre la dimensión comunicación efectiva y la colaboración y la 2 variable.

### Hipótesis específica 3

Ho. La convivencia digital y la tecnología no se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Hi. La convivencia digital y la tecnología se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

**Tabla 15**

*Correlación de Pearson de la dimensión convivencia digital y la tecnología V1 y V2 desempeño laboral*

		Convivencia digital y tecnología (V1)	Desempeño Laboral (V2)
Convivencia digital y tecnología (V1)	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Desempeño Laboral (V2)	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración Propia a través del SSPS

En la tabla 17, el resultado es correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,833$ ), según anexo 9 y con un el p\_valor de la significancia bilateral (sig.) de 0.000 que se encuentra por debajo del 0,01, entre la dimensión la convivencia digital y la tecnología y la otra variable.

### Decisión estadística

Siendo, el p-valor menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que existe relación significativa entre la dimensión convivencia digital y la tecnología y la variable 2.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados procesados según la tabla 11 y figura 10 indicaron que la tecnología de información fue usada por los 30 servidores públicos de la primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020; en donde 16 de ellos alcanzó el nivel alto siendo el 53.33% y 14 en el nivel medio siendo el 46.67% del conocimiento, manejo y uso de la tecnología de información; es decir utilizaron a la tecnología como fuente de información, de conocimiento, las usaron en sus comunicaciones y la incorporaron a su vida cotidiana.

En relación con el desempeño laboral, en la tabla 12 y figura 11, observamos que 21 colaboradores se ubicaron en el nivel alto siendo el 70% y en el nivel medio el 30% siendo 9, de sus habilidades y capacidades, comportamientos y resultados; es decir utilizan sus destrezas con la finalidad de lograr los objetivos planteados. En la tabla 14 el coeficiente de Pearson indicó  $r = 0,727$ , con una correlación positiva considerable entre ambas variables. Y un p\_valor de significancia bilateral de 0.000, por ello se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto, tecnología de información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Estos hallazgos no guardan relación, con Soldi (2020), quien en su investigación “Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabaylo, 2019”, con 77 colaboradores como muestra; el método fué cuantitativo, tipo básica, diseño y nivel correlacional, indicando que la variable uso de las TIC tiene en el nivel alto al 7,8%, el 90,9% están en el nivel medio y el 1,3% en el bajo; y sobre la segunda variable dió como resultado que el 19,5% lo considera alto, el 71,4% medio y el 9,1% es bajo. Además, que existe incidencia significativa con un p-valor de 0,033, concluyendo que todo desempeño mejora si se tiene una buena tecnología.

Asimismo esta investigación difiere con, Castillo (2019) quien en su estudio sobre “Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral: Unidad de Gestión Educativa Local Santa – 2018”, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 30 trabajadores en relación a la TIC obtiene en el nivel medio el 60% sin embargo en los hallazgos encontrados en la presente investigación el 53.33% está en el nivel alto y en cuanto a la variable

segunda, en el nivel alto se encuentran el 70% y según Castillo (2019) el 46.67%, se encuentra en ese nivel. Además en dicho estudio el coeficiente de Rho de Spearman fué  $\rho = 0,997$ , mostrando una relación significativa alta en comparación a la presente investigación con una correlación de Pearson de  $r = 0,727$ , con una asociación entre las variables.

Al contrastar nuestros resultados con los de Mendoza (2016), quien usó el diseño no experimental correlacional, vemos que difieren con su investigación “Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016”, quien incide que la relación existente entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo influyen de manera importante en el desempeño laboral. Porque en su muestra de 70 trabajadores en el nivel de uso de las TIC del personal administrativo, en el nivel regular se encontraron el 83% lo que indicó que el personal no utilizaba de manera óptima las tecnologías de la información y comunicación, en el trabajo y sobre la segunda variable, se encontró en el nivel regular el 84.20%, lo que mostró que el personal no estaba desempeñándose eficientemente en el trabajo. El análisis inferencial, indicó que su coeficiente de Pearson fue de  $r = 0.876$ , por lo tanto, tenía una relación alta entre las variables.

Tampoco, concuerda con lo indicado por Diez (2016), en su estudio “Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016”, quien indicó que los colaboradores no utilizaron adecuadamente las TIC y no están desempeñándose eficazmente. Con un nivel alto de 59% y de 41% en el nivel regular de uso de las TIC de un total de 64 trabajadores y sobre el desempeño, manifiesta que el 100% se encontraba en el nivel regular y su coeficiente de correlación fue el Chi Cuadrado con 3,0 indicando que no existe relación entre ambas variables.

En relación con la hipótesis específica 1 y la tabla 15, el resultado es que existe una correlación positiva media ( $r = 0,367$ ), según anexo 9 y con un  $p\_valor$  de significancia bilateral (sig.) de 0.046 que se encuentra por debajo del 0,05, entre la dimensión información y la segunda variable. Es decir, la información se relaciona

con el desempeño laboral de los servidores públicos de la primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020.

Lo que difiere con Diez (2016), quien indica, que no existe relación significativa positiva entre el uso de las TIC y el desempeño laboral como lo manifestó líneas arriba. Sin embargo al comparar dicha hipótesis con las bases teóricas planteadas Alarcón et al. (2013), define a la información como la destreza para buscar, seleccionar, evaluar y organizar la información en entornos digitales y transformándolos o adaptándolos en un producto nuevo o desarrollando nuevas ideas o conocimientos. Pese a no tener coincidencia numéricas con Castillo (2019), quien sostiene que las TIC son instrumentos para la generación e intercambio de información y conocimiento mejorando los servicios públicos en cuanto a calidad y oportunidad, presentando alternativas interdisciplinarias a través de la internet mejorando el conocimiento de los usuarios, coincide en relación a los hallazgos.

En relación con la hipótesis específica 2 y a la tabla 16, el resultado es que existe correlación positiva considerable ( $r = 0,526$ ), según anexo 9 y con un p\_valor de significancia bilateral (sig.) de 0.003 que se encuentra por debajo del 0,01, entre la dimensión comunicación efectiva y la colaboración y la variable segunda. Es decir, la comunicación efectiva y la colaboración se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Tal como concluyen, Pando y Condori (2018), en que debieron realizar más capacitaciones a los docentes y trabajadores para que el uso sea del 100% de las tecnologías, dado que todavía había resistencia a usar las diversas aplicaciones de comunicación virtual; asimismo, Flores (2018), afirmó, que el uso de los instrumentos virtuales colaboraron en el proceso laboral de manera progresiva y facilitaron la comunicación generacional, teniendo resultados óptimos para la realización laboral en conjunto. Aunado a ello, Castro (2018) manifestó que, con la innovación del uso de los medios tecnológicos permitieron la realización de sus labores profesionales, mejoraron su rendimiento laboral, demostrando el liderazgo del personal; apoyando al trabajador ya que, su rendimiento es mayor de cuando era de forma manual o presencial.



En relación con la hipótesis específica 3 y la tabla 17, el resultado es correlación positiva muy fuerte ( $r = 0,833$ ), según anexo 9 y con un el p\_valor de la significancia bilateral (sig.) de 0.000 que se encuentra por debajo del 0,01, entre la dimensión la convivencia digital y la tecnología y la otra variable. Es decir, la convivencia digital y la tecnología se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Pese a no tener coincidencias numéricas Arras et al. (2021), en su estudio de tipo aplicada, descriptiva, no experimental y transversal, utilizando el Chi cuadrado; indicaron, que la ejecución de las TI, brinda a los trabajadores a seguir de manera participativa, puesto que al usar las videollamadas y videoconferencias incitan a las personas a dejar de lado el stress que tienen cuando trabajan de forma presencial y mejora la camaradería. Los resultados muestran que existe un uso satisfactorio de los instrumentos de las TI y la percepción de los profesores y las competencias básicas de los estudiantes en las universidades analizadas. Adicional a ello Tabares et al. (2021), concluyeron que con el uso de las herramientas virtuales, las personas han sufrido una metamorfosis que en el primer cambio de implementación no fue óptimo, puesto que los trabajadores no se adecuaban, sin embargo ante la necesidad se empezó a tener más interés, asociado a ello, Zangara y Sanz (2020), proponen que el trabajador con el uso de la tecnología digital, crea un nuevo itinerario en donde el dispone la hora en que desea colaborar. También, Serra (2020), mencionó que el teletrabajo es una herramienta importante en esta nueva forma de vida en donde los colaboradores están dentro de casa en su mayoría; para Aguado et al. (2019), señalaron que las redes sociales sirvieron como plataformas para reclutar y seleccionar personal, como es el caso de los perfiles profesionales en LinkedIn con una muestra de 615 profesionales de TIC y Cattán (2019), determina que la coexistencia del uso de las tecnologías con las personas, realizó grandes cambios en lo laboral como también en lo educativo, donde todos cambiaron de una metodología tradicional a una más interactiva, brindando un mejor servicio de calidad, donde el 79% de la población ecuatoriana utiliza la internet y el 31% la consideran como parte de su vida.

Adicional a ello, Hurtado (2019) concluyó que las evaluaciones de desempeño no tuvieron ningún impacto si los evaluados no se adueñaban de dicha

gestión, si no recibían una retroalimentación continua que les permitiera conocer claramente qué se esperaba de ellos. Por ello las instituciones debieron evaluar las competencias de su personal y hacerse cargo de las brechas, a fin de fortalecer las habilidades esperadas para la realización de la gestión del desempeño y con ello se lograría tener claridad de lo que se esperaba de ellos, la retroalimentación, son imprescindibles el reconocimiento de lo que se está haciendo bien, acompañamiento en las debilidades y visualización de oportunidades de mejora, entre otras ventajas. También es importante registrar a Mercader (2018), sobre la barrera que no permite la integración digital; es que los nacidos a partir de los 80s tiene más facilidades en adaptarse a los cambios tecnológicos; ya que, nacieron en pleno cambio por ello se les llama nativos y a los nacidos antes de los 80s se les llama inmigrantes digitales quienes tienen menos facilidad con las TIC y por ende mayor resistencia a ello y que en el tiempo irían quedándose desfasados sino se integraban, ya que cuando se actualizaban ya salía una nueva tecnología, puesto que el mundo tecnológico cambia cada día y para los inmigrantes es un gran reto, el de mantenerse actualizado. Adicionalmente, Soldi (2020), manifestó que la práctica en la enseñanza de las TIC fueron muy útiles, que pasan a ser herramientas de cambio y libertad para los ciudadanos y que el trabajador estuvo dispuesto al uso y manejo de ellas, por ello, los empleadores motivaron a sus trabajadores a fortalecer sus capacidades.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó la relación entre tecnología de información y desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Con una relación de Pearson  $r = 0,727$  positiva considerable y con un  $p\_valor$  de significancia bilateral de 0.000.

**Segunda:** Se determinó la relación entre la información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Con una relación de Pearson  $r = 0,367$ , positiva media y con un  $p\_valor$  de la significancia bilateral de 0.046.

**Tercera:** Se determinó la relación entre comunicación efectiva y la colaboración y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Con una relación de Pearson  $r = 0,526$ , positiva considerable y con un  $p\_valor$  de significancia bilateral de 0.003.

**Cuarta:** Se determinó la relación entre la convivencia digital y la tecnología y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020. Con una relación de Pearson  $r = 0,833$ , positiva muy fuerte y con un  $p\_valor$  de significancia bilateral de 0.000.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A fin de fortalecer la relación entre la tecnología de información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, 2020, se recomienda que el despacho motive a sus colaboradores a participar más activamente en la solución de los problemas que se presenten, planteándose metas y cumplirlas; por ello la participación activa en los talleres de capacitación, de desarrollo profesional y desarrollo personal se deben fomentar.

**Segunda:** Para mejorar el nivel de uso de la tecnología de información de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, se recomienda que se capacite al personal en uso de las tecnologías de información (softwares necesarios para sus labores), además de obtener más infraestructura tecnológica a la actual para el despacho, todo ello ayudará con la mejora y productividad en el trabajo.

**Tercera:** Para optimizar el desempeño profesional, de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, se debe compensar a los colaboradores que planteen opiniones creativas, comunicativas y participativas para mejorar el trabajo, así mismo animar el trabajo en equipo y el cumplimiento de metas.

**Cuarta:** A fin de fortalecer las capacidades de los colaboradores de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos\_2 despacho, es importante que se difunda las normativas relacionadas a las funciones que cada uno ejerce, a fin de fortalecer el trabajo en equipo.

## REFERENCIAS

- Abdulla, M., Abdul, N., & Abdulla, D. (2020). Development of Structural Mediation Model of Innovative Strategy, Employees' Job Performance and Technology for UAE Government Sector. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 11(2), pp.188-195.  
URL:<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/IJSCET/article/download/7399/3863> <http://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/ijscet>
- Aguado, D., Andrés, J., García-Izquierdo, A. & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn "Big Four": job performance validation in the ICT sector. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 53-64. URL: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a7>
- Ahmad, R., Abusharekh, H., Al-Shobaki, J., & Naser, A. (2019). Computerized Management Information Systems and Their Impact on the Job Performance of Employees at Palestinian Cellular Communications Company (Jawwal). *International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)*, 3(9), pp. 7-22. ISSN: 2643-9026 URL: <https://philpapers.org/rec/AHMCMI-2>
- Ahmed, A., Abu-Naser, S., El-Talla, A., & Al-Shobaki, J. (2018). The Impact of Information Technology Used on the Nature of Administrators Work at Al-Azhar University in Gaza. *International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)*, 2(6), pp. 1-20. ISSN: 2000-002X URL: <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/349>
- Aladro, E., (2011). La Teoría de la Información ante las nuevas tecnologías de la comunicación. *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*, 16,4. Universidad Complutense de Madrid, pp. 83-93. URL:[https://doi.org/10.5209/rev\\_CIYC.2011.v16.4](https://doi.org/10.5209/rev_CIYC.2011.v16.4)
- Alarcón, P., Álvarez, X., Hernández, D., y Maldonado, D. (2013). *Matriz de habilidades TIC para el aprendizaje*. Eduteka. Publicación desarrollada por los profesionales del área de competencias y formación TIC de Enlaces, Centro de Educación y Tecnología, Ministerio de Educación de Chile, pp. 17-23. URL:<http://eduteka.icesi.edu.co/articulos/habilidadestic>

[https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/CHILE\\_Matriz\\_Habilidades\\_TIC\\_para\\_el\\_Aprendizaje.pdf](https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/CHILE_Matriz_Habilidades_TIC_para_el_Aprendizaje.pdf)

- Álvarez, B.; Alfonso D. e Indacochea B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica & Educación*. Publicación cooperada entre CEDUT- Las Tunas y CEdeEG-Granma, CUBA. IX. (2). Pp. 147 - 158. ISSN 2224-2643. URL: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/499935>
- Alyoubi, A., & Yamin, Y., (2019). The impact of task technology fit on employee job performance. *Marketing and Management of Innovations*, (4), 140-159. URL: <http://doi.org/10.21272/mmi.2019.4-12>
- Amadi, E. & Alaputa, P. (2021). Information and communication technology tools and teachers' job performance in public secondary schools in port Harcourt metropolis of rivers state. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research* 9(3), pp. 86-94, ISSN: 2360-8978. URL:<https://seahipaj.org/journals-ci/sept2021/IJISSER/full/IJISSER-S-12-2021.pdf>
- Arévalo-Avecillas, D., Nájera-Acuña, S., y Piñero, E. (2018). La Influencia de la Implementación de las Tecnologías de Información en la Productividad de Empresas de Servicios. *Revista Información tecnológica*, 29(6), pp.199-212. URL: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600199>
- Arjonilla, S. y Medina, J. (2013). La gestión de los sistemas de información en la empresa. Teoría y casos prácticos. Libro, Ediciones Pirámide, 3, Madrid España. URL:<https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=2360732>
- Arras-Vota, A., Bordas-Beltrán, J., Porrás-Flores, D., & Gómez-Ramírez, J. (2021). Competencias en tecnologías de información y comunicación. Estudios de caso: Universidad Santo Tomás (Colombia) y Universidad Autónoma de Chihuahua (México). *Formación universitaria*, 14(1), La Serena, pp.135-146. URL: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000100135>
- Badwan, J., Al-Shobaki, J., Abu-Naser, S., & Abu-Amuna, M., (2017). Adopting Technology for Customer Relationship Management in Higher Educational Institutions. *International Journal of Engineering and*

- Information Systems (IJEAIS)*, 1(1), pp. 20-28. ISSN: 2000-000X. URL: <https://www.researchgate.net/publication/316032866>
- Bernal, A., (2010). *Metodología de la Investigación*. 3, Pearson Educación Colombia. Pp. 55, 304 URL:<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, Cuba*,12(3), pp. 385-390. SSN: 2218-3620 URL: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Bonnefoy, C. y Armijo M., (2005). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Indicadores de desempeño en el sector público. Serie ISSN 1680-886X. Chile. ILPES.* URL: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf)
- Brown S., Dennis A. & Viswanath V., (2010). Predicting Collaboration Technology Use: Integrating Technology Adoption and Collaboration Research, *Journal of Management Information Systems*, 27(2), pp. 9-54, DOI: 10.2307/29780170 ·DOI: 10.2753/MIS0742-1222270201 URL: [https://www.researchgate.net/publication/220591351\\_](https://www.researchgate.net/publication/220591351_)
- Castillo, A. (2019). *Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral: Unidad de Gestión Educativa Local Santa – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro – Chimbote]. URL:[http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13418/Tesis\\_63053.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13418/Tesis_63053.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, R., (2018). Manejo de tecnología e información científica en la formación universitaria. Universidad Nacional de Piura. *Revista Inclusión y Desarrollo*, 5(2), pp. 61-76. URL: <http://dx.doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.5.2.2018.63-82>

- Catalano, A., (2019). "Cambios Tecnológicos, Innovación y Competencias Ocupacionales en la sociedad del conocimiento". *Revista de Organización Internacional del Trabajo - OIT*. Argentina, Buenos Aires. Pp.109-149. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_734829.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734829.pdf)
- Cattán, M., (2019). *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como herramienta pedagógica en la era digital*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador]. URL: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6986>
- Cetinkaya, S., & Rashid, M., (2018). The effect of social media on employees' job performance: The mediating role of organizational structure. MPRA Paper, University Library of Munich, Germany. In *Journal of Organizational Psychology*, 4, 18. pp. 94-116 URL: [https://mpra.ub.unimuenchen.de/91354/1/MPRA\\_paper\\_91354.pdf](https://mpra.ub.unimuenchen.de/91354/1/MPRA_paper_91354.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.) Libro, Editorial McGraw-Hill Interamericana SA. Colombia, pp. 359. URL: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Diez, N. (2016). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo]. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/958>
- Estévez, A., (2019). Desempeño. Artículo, Editorial de Significado.com, Buenos Aires. URL: <https://significado.com/desempeno/>
- Fatmah, D. (2020). Mastery of Information Technology and Organizational Learning Culture Impact on Job Performance in Education Institute Sabilillah East Java. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1). URL: <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/feb/article/view/1061>  
DOI: <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1061>



- Flores, E., (2018). Tecnología de realidad aumentada para el proceso de enseñanza-aprendizaje en el Perú. *Revista Cátedra Villarreal*, 6(2), pp. 175-187. URL:<https://doi.org/10.24039/cv201862277>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2014). Metodología de la investigación, 6ta. ed., McGraw Hill Education, México.
- Herrera, S., (2021). Competencias TIC y satisfacción laboral del personal administrativo y operativo de la agencia de aduanas Alisped Perú SAC en Lima - 2019. URL:<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1315>
- Hornyak, R., Rai, A., & Dong, J., (2020). Incumbent System Context and Job Outcomes of Effective Enterprise System Use. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(2), pp. 5, 364-387. ISSN 1536-9323. URL: <https://doi.org/10.17705/1jais.00605>
- Huang, S., Fei, Y., & Lee, Y. (2021). Predicting Job Burnout and Its Antecedents: Evidence from Financial Information Technology Firms. *Sustainability*, 13(9), 4680. <https://doi.org/10.3390/su13094680>
- Hurtado, M. (2019) *Abriendo espacio al modelo de gestión del desempeño en una institución pública*, [Tesis de maestría, Universidad de Chile, pp. 55]. URL: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179508>
- Ibrahim, I., Suleiman, I. & Mustapha, U., (2016). Digitalization and school administration in Nigeria. *Educational Management Review*, 7(2), pp. 80-93. URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/689956>
- Jiang, H., Siponen, M., & Tsohou, A. (2021). Personal use of technology at work: a literature review and a theoretical model for understanding how it affects employee job performance. *European Journal of Information Systems*, pp. 1-15. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0960085X.2021.1963193?needAccess=true>
- Koko, M., & Ngulube, N. (2021). Information and communication technology and job performance of secondary school administrators in rivers state. *International Journal of Innovative Information Systems & Technology Research*, 9(1), pp. 1-12. ISSN: 2467-8562. URL:

<http://seahipaj.org/journals-ci/mar-2021/IJIISTR/full/IJIISTR-M-1-2021.pdf>

- Liu, S. (2021). A Brief Discussion on the Influence of Computer Technology on the Psychological Behavior of a Enterprises on Job Performance from the Perspective of Epidemic Situation. In *Journal of Physics: Conference Series*, 1744(3) pp. 032228. IOP Publishing. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1744/3/032228/pdf> doi:10.1088/1742-6596/1744/3/032228
- Lokuge, S., Sedera, D., & Nanayakkara, K., (2018). Innovate or copy: a Qualitative Document Analysis to Entrepreneurship in Developing Countries. *Research-in-Progress Papers*, 44 ECIS URL: [https://aisel.aisnet.org/ecis2018\\_rip/44/](https://aisel.aisnet.org/ecis2018_rip/44/)
- López, D. (2017). Modelo de gestión de los servicios de tecnología de información basado en COBIT, ITIL e ISO/IEC 27000. *Revista Tecnológica-ESPOL, Ecuador*. 30(1). URL: <http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/581/356>
- Mercader, C. (2018). *Las tecnologías digitales en la docencia universitaria. Barreras para su integración*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona], pp. 75, 343. URL: [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl\\_10803\\_662771/cmj1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_662771/cmj1de1.pdf).
- Manovich, L., (2005). El lenguaje de los nuevos medios de comunicación. La imagen en la era digital. España. Barcelona, Libro, Editorial Paidós Comunicación. 163. URL: <http://www.fpp.uchile.cl/content/docs/EI%20lenguaje%20de%20los%20nuevos%20medios.pdf>
- Mendoza, R., (2016). “*Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016*”. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. URL: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12888/mendoza\\_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12888/mendoza_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miller, A. (2021). *The Relationship Between Work-Life Balance and Job Performance in the Information Technology (IT) Sector in North*

- America* (Doctoral dissertation, Adler University).  
<https://www.proquest.com/openview/0935d86ad57a8acb321418f81663a1a4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Okonkwo, C. (2021). ICT knowledge and utilization as determinants of job performance of Health Information Managers in health institutions in South-East Nigeria. *International Journal of Library and Information Science*, 13(2), pp. 21-33. Doi: <https://doi.org/10.5897/IJLIS2021.0984> URL:<https://academicjournals.org/journal/IJLIS/article-full-text-pdf/14D725767746>
- Pando, V. y Condori, L., (2019). Uso de las TIC en la educación superior tecnológica peruana y sus implicaciones. *Revista Ciencias de la Educación*, 29(53), pp. 43-62. URL: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/53/vol29n532019.pdf#page=45>
- Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales. Venezuela. XVI, (3). Pp. 493-505.* URL: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Phuong, T., and Vinh, T. (2021). “Proposing a Theoretical Model to Determine Factors Affecting on Job Satisfaction, Job Performance and Employees Loyalty for Technology Information (IT) Workers”, *Int. J. Appl. Inf. Syst.*, 1, no. 4, pp. 201–209, Aug. 2021. URL: <https://doi.org/10.47738/ijaim.v1i4.21>
- Rodríguez, J., Rodríguez, E. & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones, Universidad San Ignacio de Loyola*. 9(1), e1038. URL: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Serra, F. (2020). El teletrabajo-implicancias en la seguridad y salud en el trabajo. *Revista CADE Profesionales y empresas. Prevysó SRL, Tomo LXX, Uruguay*, pp. 35-43. URL: <https://prevyso.com.uy/publicaciones/el-teletrabajo-implicancias-en-syso/>

- Soldi E., (2020). *Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabayllo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44482>  
oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/44482
- Tabares, J., Correa, S. y Herrera, J. (2021). Metamorfosis organizacionales del cambio tecnológico: integración de sistemas informáticos en una organización de salud colombiana. *Innovar*, 31(79), pp.93-106. URL:<https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91894>
- Thompson y Strickland, (2004), Artículo. En la guía definitiva sobre las tecnologías de la información y comunicación. *Revista Usecim Edición México. Ikusi Latam*. URL:<https://usecim.net/2020/12/22/la-guia-definitiva-sobre-las-tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion/>
- Tufail, S., Mahesar, A., & Pathan, K. (2017). Organizational Justice, Task and Contextual Performance: Empirical Analysis for Front Line Managers. *Grassroots*, 51(1), 269-281. URL: <https://sujo-old.usindh.edu.pk/index.php/Grassroots/article/view/3262/2368>
- Tula, F. y Giuliano, H., (2015). La teoría crítica de la tecnología: Revisión de conceptos Redes, Universidad Nacional de Quilmes Buenos Aires, Argentina. 21(41), pp. 179-214. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/907/90748415006.pdf>
- Vara, A. (2012), Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad San Martín de Porres, Lima. URL: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net)
- Villaseñor, M. (2021) “*Gestión del desempeño en 2021 y lo que aprendimos en 2020*”. Partner director de Cezanne HR en España. URL: <http://www.rrhhdigital.com/editorial/145377/Gestion-del-desempeno-en-2021-y-lo-que-aprendimos-en-2020>.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Editorial Pearson Educación, México, 8 Ed. ISBN: 978-607-32-0580-1 .

URL:<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Zangara, M., y Sanz, C. (2020). Trabajo colaborativo mediado por tecnología informática en espacios educativos: Metodología de seguimiento y su validación. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 25, pp. 8-20, TE & ET. Argentina. URL: <https://doi.org/10.24215/18509959.25.e1>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

<b>Matriz de consistencia</b>									
<b>Título:</b> “TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA PRIMERA FISCALÍA SUPRAPROVINCIAL DE LAVADO DE ACTIVOS _ 2 DESPACHO, 2020“									
<b>Autor:</b> Elisa Eva Ramírez Agüero									
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>						
<p><b>Problema General:</b></p> <p><i>¿Qué relación existe entre tecnología de información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020?</i></p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1. <i>¿Qué relación existe entre información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020?</i></p> <p>2. <i>¿Qué relación existe entre comunicación efectiva y la colaboración y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020?</i></p> <p>3. <i>¿Qué relación existe entre convivencia digital y la tecnología y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020?</i></p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre tecnología de información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre información y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre comunicación efectiva y la colaboración y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre convivencia digital y la tecnología y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Tecnología de información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La información se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p> <p>La comunicación efectiva y la colaboración se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p> <p>La convivencia digital y la tecnología se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Primera fiscalía supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.</p>	<b>Variable 1: Tecnología de Información</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición Likert</b>	<b>Niveles y rangos</b>		
			Información	Información como fuente	1 al 4	Nunca: 1	Bajo: 22 al 51 Medio: 52al 81 Alto: 82 al 110		
				Información como producto	5 al 9	Casi nunca: 2			
			Comunicación efectiva y la colaboración	Comunicación efectiva	10 al 12	A veces: 3			
				Colaboración	13 al 14	Casi siempre: 4			
			Convivencia digital y la tecnología	Convivencia digital	15 al 17	Siempre: 5			
				Tecnología	18 al 22				
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición Likert</b>	<b>Niveles y rangos</b>
						Creatividad	23 al 26	Nunca: 1	

			Habilidades y capacidades	Competitividad	27 al 29	Casi nunca: 2	Bajo: 14 al 32 Medio: 33 al 51 Alto: 52 al 70
			Comportamiento	Disciplina	30 al 31	A veces: 3	
				Trabajo en equipo	32 al 33	Casi siempre: 4	
			Resultados	Calidad en el trabajo	34 al 35	Siempre: 5	
				Cumplimiento de tareas	36		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística por utilizar</b>			
<b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Tipo:</b> Basica <b>Método:</b> Hipotético deductivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Medición:</b> Likert <b>Escala</b> Ordinal	<b>Población:</b> 30 servidores públicos, entre fiscales, asistentes fiscales y personal administrativo, de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020.  <b>Tamaño de muestra:</b> 30 servidores públicos  <b>Delimitación espacial:</b> Lugar Lima oficina de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos_2 despacho, 2020, ubicada en Jr. Miró Quesada 1160 3er. piso	<b>Variable 1: Tecnología de información</b> <b>Técnicas:</b> Encuestas <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios		<b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas de frecuencia Figuras estadísticas  <b>INFERENCIAL:</b> Contrastación de Hipótesis			
		<b>Variable 2: Desempeño laboral</b> <b>Técnicas:</b> Encuestas <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios					

Fuente: Elaborada por Elisa Ramírez



## Anexo 2 Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal: Likert	Niveles y Rango
<b>Tecnología de Información – VI</b>	Según Thompson y Strickland (2004),  “Aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización”.	Vara (2019), indica que son las actividades que se realizan para medir una variable; por ello se utilizò como instrumento el cuestionario que midió el uso de las TIC por parte de los colaboradores y la técnica utilizada fue encuesta.	Información	Información como fuente	1. Utiliza el navegador Google Chrome para buscar información acorde a las necesidades relacionadas a su puesto de trabajo. 2. Digitaliza las carpetas fiscales, resoluciones y/o cualquier otro documento relacionado a sus labores y los almacena mediante la aplicación tecnológica Dropbox. 3. Utiliza los documentos de gestión, las normativas pertinentes para una adecuada labor. 4. La documentación que Ud. maneja esta ordenada, tiene un archivo documentario físico y/o digital.	Nunca: 1  Casi nunca: 2  A veces: 3  Casi siempre: 4	Bajo: 22 al 51  Medio: 52 al 81  Alto: 82 al 110
				Información como producto	5. Planifica sus tareas a realizar mediante la aplicación tecnológica Google Calendar antes de empezar a desarrollarlas. 6. Sintetiza la información digital de manera eficiente mediante la aplicación Ofimática Ms Power Point 2016 y la muestra en las reuniones mediante el uso del proyector y/o en las reuniones virtuales. 7. Utiliza la aplicación ofimática Ms Excel 2017, entre otras. 8. Utiliza las plataformas virtuales como mesa de partes virtuales, intranet, entre otros. 9. Utiliza los sistemas de conexión remota llámese teamwiever, anydesk, entre otros.		
					10. Transmite nuevas ideas a sus compañeros de trabajo mediante la comunicación en grupo por medio de la aplicación tecnológica WhatsApp, Meet, Zoom, Skype, entre otros. 11. Es eficaz al momento de transferir sus ideas a sus compañeros de trabajo.		

			Comunicación efectiva y la colaboración	Comunicación efectiva	12. Tiene interés cuando sus compañeros de trabajo aportan nuevas ideas para el uso de las nuevas aplicaciones tecnológicas en beneficio del cumplimiento de sus tareas.	Siempre: 5	
			Comunicación efectiva y la colaboración	Colaboración	13. Colabora para lograr el cumplimiento de las metas asignadas a su equipo de trabajo mediante la enseñanza en el uso de las aplicaciones tecnológicas a sus compañeros. 14. Tiene interés por corregir las fallas surgidas en las tareas de su equipo de trabajo mediante el uso de la aplicación ofimática Ms Excel 2017 y el convertidor Nitro PDF, entre otros.		
			Convivencia digital y la tecnología	Convivencia digital	15. Identifica los riesgos, y aplica estrategias de protección para guardar las resoluciones escaneadas y archivos en dispositivos de almacenamiento físico o en la nube. 16. Cumple con las políticas de privacidad de la información digital establecidas por el gobierno electrónico impuestos en su oficina para prevenir inconvenientes. 17. Tiene acceso a internet y a los sistemas informáticos propios de su equipo de trabajo tales como NEXUS, LEGIX, SIAF y SIGA para la automatización de los procesos administrativos.		
				Tecnología	18. Tiene los conocimientos adecuados como para manejar los equipos informáticos llámese computadoras, impresoras, fotocopadoras, entre otros. 19. Tiene conocimientos actualizados sobre las nuevas tecnologías de la información y comunicación en cuanto a Software y Hardware para el desarrollo de sus tareas. 20. Su institución realiza capacitaciones constantemente sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación acorde a las tareas que realiza con su equipo de trabajo.		

					<p>21. Tiene pertinencia para cuidar y realizar el uso seguro de los equipos informáticos instalados en su equipo de trabajo, así como de su respectivo mantenimiento.</p> <p>22. Es hábil y creativo para usar las aplicaciones tecnológicas desde cualquier otro equipo informático a diferencia de la PC o Laptop como Smartphone o Tablet PC.</p>		
<b>Desempeño Laboral – V2</b>	Chiavenato (2000), “...El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos de la organización...”.	Cuestionario adaptado por la investigadora. dirigido a todos los servidores públicos del 2º Despacho.	Habilidades y capacidades	Creatividad	<p>23. Con referencia a la inclusión de nuevas ideas, el personal con quienes labora se muestran interesados.</p> <p>24. Recibe capacitaciones en TIC que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.</p> <p>25. Utiliza su creatividad para adaptar programas, aplicaciones y/o software y facilitar la función que realiza en la empresa.</p> <p>26. Se anticipa ante cualquier dificultad que pudiera surgir en la oficina realizando copias de respaldo de la información digital mediante la creación de Backups.</p>	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Bajo: 14 al 32 Medio: 33 al 51 Alto: 52 al 70
				Competitividad	<p>27. Posee capacidades tecnológicas necesarias para solucionar problemas tecnológicos que se presentan en la Institución.</p> <p>28. Utiliza recursos tecnológicos para agilizar los procesos y generar mayor productividad en la Institución.</p> <p>29. Evalúan periódicamente su desempeño laboral.</p>		
			Comportamientos	Disciplina Laboral	<p>30. Se cumple con las normas y funciones establecidas dentro del ambiente laboral.</p> <p>31. Se cumple con los horarios establecidos, en el aprovechamiento de las horas de trabajo</p>		
				Trabajo en equipo	<p>32. Se identifica con su equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza y porque tienen claro los objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzarlo.</p>		

					33. Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza entre sus miembros donde la comunicación es abierta y honesta.		
			Resultados	Calidad de trabajo	34. Asiste a la institución los fines de semana para terminar las tareas que dejo pendientes durante la semana con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por su equipo. 35. Llega puntual a la institución e incluso minutos antes de empezar con la jornada laboral para avanzar con la derivación y/o proyección de resoluciones del día anterior.		
				Cumplimiento de tareas	36. Cumple con sus tareas en los tiempos establecidos.		

Fuente: Adaptado por Elisa Ramírez

### Anexo 3 Juicio de expertos - Certificado de validez de contenido

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 INFORMACIÓN</b>							
1	Utiliza el navegador Google Chrome para buscar información acorde a las necesidades relacionadas a su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Digitaliza las carpetas fiscales, resoluciones y/o cualquier otro documento relacionado a sus labores y los almacena mediante la aplicación tecnológica Dropbox	X		X		X		
3	Utiliza los documentos de gestión, las normativas pertinentes para una adecuada labor.	X		X		X		
4	La documentación que Ud. maneja esta ordenada tiene un archivo documentario físico y/o digital.	X		X		X		
5	Planifica sus tareas a realizar mediante la aplicación tecnológica Google Calendar antes de empezar a desarrollarlas.	X		X		X		
6	Sintetiza la información digital de manera eficiente mediante la aplicación Ofimática Ms Power Point 2017 y la muestra en las reuniones mediante el uso del proyector y/o en las reuniones virtuales.	X		X		X		
7	Utiliza la aplicación ofimática Ms Excel 2017, entre otras.	X		X		X		
8	Utiliza las plataformas virtuales como mesa de partes virtuales, intranet, entre otros.	X		X		X		
9	Utiliza los sistemas de conexión remota llámese teamwiever, anydesk, entre otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LA COLABORACIÓN</b>							
10	Transmite nuevas ideas a sus compañeros de trabajo	X		X		X		

	mediante la comunicación en grupo por medio de la aplicación tecnológica WhatsApp, Meet, Zoom, Skype, entre otros.							
11	Es eficaz al momento de transferir sus ideas a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Tiene interés cuando sus compañeros de trabajo aportan nuevas ideas para el uso de las nuevas aplicaciones tecnológicas en beneficio del cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		
13	Colabora para lograr el cumplimiento de las metas asignadas a su equipo de trabajo mediante la enseñanza en el uso de las aplicaciones tecnológicas a sus compañeros	X		X		X		
14	Tiene interés por corregir las fallas surgidas en las tareas de su equipo de trabajo mediante el uso de la aplicación ofimática Ms Excel 2017 y el convertidor Nitro PDF, entre otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 CONVIVENCIA DIGITAL Y LA TECNOLOGÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Identifica los riesgos, y aplica estrategias de protección para guardar las resoluciones escaneadas y archivos en dispositivos de almacenamiento físico o en la nube.	X		X		X		
16	Cumple con las políticas de privacidad de la información digital establecidas por el gobierno electrónico impuestos en su oficina para prevenir inconvenientes.	X		X		X		
17	Tiene acceso a internet y a los sistemas informáticos propios de su equipo de trabajo tales como NEXUS, LEGIX, SIAF y SIGA para la automatización de los procesos administrativos	X		X		X		
18	Tiene los conocimientos adecuados como para manejar los equipos informáticos llámese computadoras, impresoras, fotocopadoras, entre otros.	X		X		X		

19	Tiene conocimientos actualizados sobre las nuevas tecnologías de la información y comunicación en cuanto a Software y Hardware para el desarrollo de sus tareas.	X		X		X		
20	Su institución realiza capacitaciones constantemente sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación acorde a las tareas que realiza con su equipo de trabajo.	X		X		X		
21	Tiene pertinencia para cuidar y realizar el uso seguro de los equipos informáticos instalados en su equipo de trabajo, así como de su respectivo mantenimiento.	X		X		X		
22	Es hábil y creativo para usar las aplicaciones tecnológicas desde cualquier otro equipo informático a diferencia de la PC o Laptop como Smartphone o Tablet PC.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Miguel Romero Echevarría    DNI: \_08633338

Especialidad del validador: \_METODÓLOGO\_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

LIMA,        27 de octubre del 2021


---

**Dr. Luis Miguel Romero Echevarría**  
**DNI: \_08633338**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 HABILIDADES Y CAPACIDADES</b>							
23	Con referencia a la inclusión de nuevas ideas, el personal con quienes labora se muestran interesados.	X		X		X		
24	Recibe capacitaciones en TIC que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
25	Utiliza su creatividad para adaptar programas, aplicaciones y/o software y facilitar la función que realiza en la empresa.	X		X		X		
26	Se anticipa ante cualquier dificultad que pudiera surgir en la oficina realizando copias de respaldo de la información digital mediante la creación de Backups.	X		X		X		
27	Posee capacidades tecnológicas necesarias para solucionar problemas tecnológicos que se presentan en la Institución.	X		X		X		
28	Utiliza recursos tecnológicos para agilizar los procesos y generar mayor productividad en la Institución.	X		X		X		
29	Evalúan periódicamente su desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMPORTAMIENTOS</b>							
30	Se cumple con las normas y funciones establecidas dentro del ambiente laboral.	X		X		X		
31	Se cumple con los horarios establecidos, en el aprovechamiento de las horas de trabajo	X		X		X		
32	Se identifica con su equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza y porque tienen claro los objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzarlo.	X		X		X		
33	Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de	X		X		X		



	confianza entre sus miembros donde la comunicación es abierta y honesta.							
	<b>DIMENSIÓN 3 RESULTADOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
34	Asiste a la institución los fines de semana para terminar las tareas que dejo pendientes durante la semana con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por su equipo.	X		X		X		
35	Llega puntual a la institución e incluso minutos antes de empezar con la jornada laboral para avanzar con la derivación y/o proyección de resoluciones del día anterior.	X		X		X		
36	Cumple con sus tareas en los tiempos establecidos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Miguel Romero Echevarría    DNI: \_08633338

Especialidad del validador: \_METODÓLOGO\_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

LIMA,            27 de octubre del 2021

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


---

**Dr. Luis Miguel Romero Echevarría**  
**DNI: \_08633338**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 INFORMACIÓN</b>							
1	Utiliza el navegador Google Chrome para buscar información acorde a las necesidades relacionadas a su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Digitaliza las carpetas fiscales, resoluciones y/o cualquier otro documento relacionado a sus labores y los almacena mediante la aplicación tecnológica Dropbox	X		X		X		
3	Utiliza los documentos de gestión, las normativas pertinentes para una adecuada labor.	X		X		X		
4	La documentación que Ud. maneja esta ordenada tiene un archivo documentario físico y/o digital.	X		X		X		
5	Planifica sus tareas a realizar mediante la aplicación tecnológica Google Calendar antes de empezar a desarrollarlas.	X		X		X		
6	Sintetiza la información digital de manera eficiente mediante la aplicación Ofimática Ms Power Point 2017 y la muestra en las reuniones mediante el uso del proyector y/o en las reuniones virtuales.	X		X		X		
7	Utiliza la aplicación ofimática Ms Excel 2017, entre otras.	X		X		X		
8	Utiliza las plataformas virtuales como mesa de partes virtuales, intranet, entre otros.	X		X		X		
9	Utiliza los sistemas de conexión remota llámese teamwiever, anydesk, entre otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LA COLABORACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

10	Transmite nuevas ideas a sus compañeros de trabajo mediante la comunicación en grupo por medio de la aplicación tecnológica WhatsApp, Meet, Zoom, Skype, entre otros.	X		X		X		
11	Es eficaz al momento de transferir sus ideas a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Tiene interés cuando sus compañeros de trabajo aportan nuevas ideas para el uso de las nuevas aplicaciones tecnológicas en beneficio del cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		
13	Colabora para lograr el cumplimiento de las metas asignadas a su equipo de trabajo mediante la enseñanza en el uso de las aplicaciones tecnológicas a sus compañeros	X		X		X		
14	Tiene interés por corregir las fallas surgidas en las tareas de su equipo de trabajo mediante el uso de la aplicación ofimática Ms Excel 2017 y el convertidor Nitro PDF, entre otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 CONVIVENCIA DIGITAL Y LA TECNOLOGÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Identifica los riesgos, y aplica estrategias de protección para guardar las resoluciones escaneadas y archivos en dispositivos de almacenamiento físico o en la nube.	X		X		X		
16	Cumple con las políticas de privacidad de la información digital establecidas por el gobierno electrónico impuestos en su oficina para prevenir inconvenientes.	X		X		X		
17	Tiene acceso a internet y a los sistemas informáticos propios de su equipo de trabajo tales como NEXUS, LEGIX, SIAF y SIGA para la automatización de los procesos administrativos	X		X		X		
18	Tiene los conocimientos adecuados como para manejar los equipos informáticos llámese computadoras, impresoras, fotocopadoras, entre otros.	X		X		X		

19	Tiene conocimientos actualizados sobre las nuevas tecnologías de la información y comunicación en cuanto a Software y Hardware para el desarrollo de sus tareas.	X		X		X		
20	Su institución realiza capacitaciones constantemente sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación acorde a las tareas que realiza con su equipo de trabajo.	X		X		X		
21	Tiene pertinencia para cuidar y realizar el uso seguro de los equipos informáticos instalados en su equipo de trabajo, así como de su respectivo mantenimiento.	X		X		X		
22	Es hábil y creativo para usar las aplicaciones tecnológicas desde cualquier otro equipo informático a diferencia de la PC o Laptop como Smartphone o Tablet PC.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mo. Luis Alberto Hidalgo Rengifo; DNI: \_08265706

Especialidad del validador: Mo. CONTABILIDAD Y FINANZAS

LIMA, 27 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Mo. Luis Alberto Hidalgo Rengifo**  
DNI: \_08262706

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 HABILIDADES Y CAPACIDADES</b>							
23	Con referencia a la inclusión de nuevas ideas, el personal con quienes labora se muestran interesados.	X		X		X		
24	Recibe capacitaciones en TIC que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
25	Utiliza su creatividad para adaptar programas, aplicaciones y/o software y facilitar la función que realiza en la empresa.	X		X		X		
26	Se anticipa ante cualquier dificultad que pudiera surgir en la oficina realizando copias de respaldo de la información digital mediante la creación de Backups.	X		X		X		
27	Posee capacidades tecnológicas necesarias para solucionar problemas tecnológicos que se presentan en la Institución.	X		X		X		
28	Utiliza recursos tecnológicos para agilizar los procesos y generar mayor productividad en la Institución.	X		X		X		
29	Evalúan periódicamente su desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMPORTAMIENTOS</b>							
30	Se cumple con las normas y funciones establecidas dentro del ambiente laboral.	X		X		X		
31	Se cumple con los horarios establecidos, en el aprovechamiento de las horas de trabajo	X		X		X		
32	Se identifica con su equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza y porque tienen claro los objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzarlo.	X		X		X		
33	Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de	X		X		X		

	confianza entre sus miembros donde la comunicación es abierta y honesta.							
	<b>DIMENSIÓN 3 RESULTADOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
34	Asiste a la institución los fines de semana para terminar las tareas que dejo pendientes durante la semana con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por su equipo.	X		X		X		
35	Llega puntual a la institución e incluso minutos antes de empezar con la jornada laboral para avanzar con la derivación y/o proyección de resoluciones del día anterior.	X		X		X		
36	Cumple con sus tareas en los tiempos establecidos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mo. Luis Alberto Hidalgo Rengifo; DNI: \_08265706\_

Especialidad del validador: Mo. CONTABILIDAD Y FINANZAS

LIMA, 27 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Mo. Luis Alberto Hidalgo Rengifo**  
DNI: \_08262706

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 INFORMACIÓN</b>							
1	Utiliza el navegador Google Chrome para buscar información acorde a las necesidades relacionadas a su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Digitaliza las carpetas fiscales, resoluciones y/o cualquier otro documento relacionado a sus labores y los almacena mediante la aplicación tecnológica Dropbox	X		X		X		
3	Utiliza los documentos de gestión, las normativas pertinentes para una adecuada labor.	X		X		X		
4	La documentación que Ud. maneja esta ordenada tiene un archivo documentario físico y/o digital.	X		X		X		
5	Planifica sus tareas a realizar mediante la aplicación tecnológica Google Calendar antes de empezar a desarrollarlas.	X		X		X		
6	Sintetiza la información digital de manera eficiente mediante la aplicación Ofimática Ms Power Point 2017 y la muestra en las reuniones mediante el uso del proyector y/o en las reuniones virtuales.	X		X		X		
7	Utiliza la aplicación ofimática Ms Excel 2017, entre otras.	X		X		X		
8	Utiliza las plataformas virtuales como mesa de partes virtuales, intranet, entre otros.	X		X		X		
9	Utiliza los sistemas de conexión remota llámese teamwiever, anydesk, entre otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LA COLABORACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Transmite nuevas ideas a sus compañeros de trabajo mediante la comunicación en grupo por medio de la aplicación tecnológica	X		X		X		

	WhatsApp, Meet, Zoom, Skype, entre otros.							
11	Es eficaz al momento de transferir sus ideas a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Tiene interés cuando sus compañeros de trabajo aportan nuevas ideas para el uso de las nuevas aplicaciones tecnológicas en beneficio del cumplimiento de sus tareas.	X		X		X		
13	Colabora para lograr el cumplimiento de las metas asignadas a su equipo de trabajo mediante la enseñanza en el uso de las aplicaciones tecnológicas a sus compañeros	X		X		X		
14	Tiene interés por corregir las fallas surgidas en las tareas de su equipo de trabajo mediante el uso de la aplicación ofimática Ms Excel 2017 y el convertidor Nitro PDF, entre otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 CONVIVENCIA DIGITAL Y LA TECNOLOGÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Identifica los riesgos, y aplica estrategias de protección para guardar las resoluciones escaneadas y archivos en dispositivos de almacenamiento físico o en la nube.	X		X		X		
16	Cumple con las políticas de privacidad de la información digital establecidas por el gobierno electrónico impuestos en su oficina para prevenir inconvenientes.	X		X		X		
17	Tiene acceso a internet y a los sistemas informáticos propios de su equipo de trabajo tales como NEXUS, LEGIX, SIAF y SIGA para la automatización de los procesos administrativos	X		X		X		
18	Tiene los conocimientos adecuados como para manejar los equipos informáticos llámese computadoras, impresoras, fotocopadoras, entre otros.	X		X		X		
19	Tiene conocimientos actualizados sobre las nuevas tecnologías de la información y comunicación en cuanto a	X		X		X		



	Software y Hardware para el desarrollo de sus tareas.						
20	Su institución realiza capacitaciones constantemente sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación acorde a las tareas que realiza con su equipo de trabajo.	X		X		X	
21	Tiene pertinencia para cuidar y realizar el uso seguro de los equipos informáticos instalados en su equipo de trabajo, así como de su respectivo mantenimiento.	X		X		X	
22	Es hábil y creativo para usar las aplicaciones tecnológicas desde cualquier otro equipo informático a diferencia de la PC o Laptop como Smartphone o Tablet PC.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yasmin Sara Castillo Palomo

Especialidad del validador: Mg. Derecho Penal y Procesal Penal

LIMA, 27 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

---

**Mg. Yasmin Castillo Palomo**  
DNI: 41053700

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 HABILIDADES Y CAPACIDADES</b>							
23	Con referencia a la inclusión de nuevas ideas, el personal con quienes labora se muestran interesados.	X		X		X		
24	Recibe capacitaciones en TIC que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
25	Utiliza su creatividad para adaptar programas, aplicaciones y/o software y facilitar la función que realiza en la empresa.	X		X		X		
26	Se anticipa ante cualquier dificultad que pudiera surgir en la oficina realizando copias de respaldo de la información digital mediante la creación de Backups.	X		X		X		
27	Posee capacidades tecnológicas necesarias para solucionar problemas tecnológicos que se presentan en la Institución.	X		X		X		
28	Utiliza recursos tecnológicos para agilizar los procesos y generar mayor productividad en la Institución.	X		X		X		
29	Evalúan periódicamente su desempeño laboral.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMPORTAMIENTOS</b>							
30	Se cumple con las normas y funciones establecidas dentro del ambiente laboral.	X		X		X		
31	Se cumple con los horarios establecidos, en el aprovechamiento de las horas de trabajo	X		X		X		
32	Se identifica con su equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza y porque tienen claro los objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzarlo.	X		X		X		
33	Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de	X		X		X		

	confianza entre sus miembros donde la comunicación es abierta y honesta.							
	<b>DIMENSIÓN 3 RESULTADOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
34	Asiste a la institución los fines de semana para terminar las tareas que dejo pendientes durante la semana con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por su equipo.	X		X		X		
35	Llega puntual a la institución e incluso minutos antes de empezar con la jornada laboral para avanzar con la derivación y/o proyección de resoluciones del día anterior.	X		X		X		
36	Cumple con sus tareas en los tiempos establecidos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yasmin Sara Castillo Palomo

Especialidad del validador: Mg. Derecho Penal y Procesal Penal

LIMA, 27 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Mg. Yasmin Castillo Palomo**  
DNI: 41053700

## **Anexo 4**

### **Ficha técnica de instrumento 1**

Nombre: Cuestionario Tecnología de información

Finalidad: Determinar la influencia de la TIC.

Autor(es): Castillo (2019) y Fernández (2013) adaptado por Soldi, (2020); que fueron adaptados por la investigadora.

Sujetos de aplicación: Servidores públicos

Administración: Individual y colectiva.

Duración de la aplicación: 30 minutos.

### **Ficha técnica de instrumento 2**

Nombre: Cuestionario desempeño laboral

Finalidad: Determinar el nivel de desempeño laboral

Autor(es): Diez (2016) y Manene (2013) adaptado por Soldi (2020); los cuales fueron adaptados por la investigadora.

Sujetos de aplicación: Servidores públicos.

Administración: Individual y colectiva.

Duración de la aplicación: 30 minutos.

## Anexo 5 Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre tecnología de información y desempeño laboral

Estimado/a

Reciba un cordial saludo, el presente cuestionario tiene por objetivo evaluar la influencia de la tecnología de información en el desempeño laboral de los servidores públicos del 2º despacho de la Primera Fiscalía Supraprovincial de lavado de activos, 2020, debemos señalar que este cuestionario es anónimo. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Para lo cual se le pide que conteste con sinceridad las preguntas indicadas, sin dejar en blanco, marcando con una (X) en un solo recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores

<b>Variable: Tecnología de Información</b>						
<b>Dimensión: Información</b>		<b>Escalas</b>				
<b>Nº</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
1	Utiliza el navegador Google Chrome para buscar información acorde a las necesidades relacionadas a su puesto de trabajo.					
2	Digitaliza las carpetas fiscales, resoluciones y/o cualquier otro documento relacionado a sus labores y los almacena mediante la aplicación tecnológica Dropbox					
3	Utiliza los documentos de gestión, las normativas pertinentes para una adecuada labor.					
4	La documentación que Ud. maneja esta ordenada tiene un archivo documentario físico y/o digital.					
5	Planifica sus tareas a realizar mediante la aplicación tecnológica Google Calendar antes de empezar a desarrollarlas.					
6	Sintetiza la información digital de manera eficiente mediante la aplicación Ofimática Ms Power Point 2017 y la muestra en las reuniones mediante el uso del proyector y/o en las reuniones virtuales.					
7	Utiliza la aplicación ofimática Ms Excel 2017, entre otras.					
8	Utiliza las plataformas virtuales como mesa de partes virtuales, intranet, entre otros.					
9	Utiliza los sistemas de conexión remota llámese teamviewer, anydesk, entre otros.					
	<b>Dimensión: Comunicación Efectiva y la Colaboración</b>					
10	Transmite nuevas ideas a sus compañeros de trabajo mediante la comunicación en grupo por medio de la aplicación tecnológica WhatsApp, Meet, Zoom, Skype, entre otros.					
11	Es eficaz al momento de transferir sus ideas a sus compañeros de trabajo.					
12	Tiene interés cuando sus compañeros de trabajo aportan nuevas ideas para el uso de las nuevas aplicaciones tecnológicas en beneficio del cumplimiento de sus tareas.					
13	Colabora para lograr el cumplimiento de las metas asignadas a su equipo de trabajo mediante la					

	enseñanza en el uso de las aplicaciones tecnológicas a sus compañeros					
14	Tiene interés por corregir las fallas surgidas en las tareas de su equipo de trabajo mediante el uso de la aplicación ofimática Ms Excel 2017 y el convertidor Nitro PDF, entre otros.					
	<b>Dimensión: Convivencia Digital y la Tecnología</b>					
15	Identifica los riesgos, y aplica estrategias de protección para guardar las resoluciones escaneadas y archivos en dispositivos de almacenamiento físico o en la nube.					
16	Cumple con las políticas de privacidad de la información digital establecidas por el gobierno electrónico impuestos en su oficina para prevenir inconvenientes.					
17	Tiene acceso a internet y a los sistemas informáticos propios de su equipo de trabajo tales como NEXUS, LEGIX, SIAF y SIGA para la automatización de los procesos administrativos					
18	Tiene los conocimientos adecuados como para manejar los equipos informáticos llámese computadoras, impresoras, fotocopadoras, entre otros.					
19	Tiene conocimientos actualizados sobre las nuevas tecnologías de la información y comunicación en cuanto a Software y Hardware para el desarrollo de sus tareas.					
20	Su institución realiza capacitaciones constantemente sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación acorde a las tareas que realiza con su equipo de trabajo.					
21	Tiene pertinencia para cuidar y realizar el uso seguro de los equipos informáticos instalados en su equipo de trabajo, así como de su respectivo mantenimiento.					
22	Es hábil y creativo para usar las aplicaciones tecnológicas desde cualquier otro equipo informático a diferencia de la PC o Laptop como Smartphone o Tablet PC.					
<b>Variable: Desempeño Laboral</b>						
<b>Dimensión: Habilidades y Capacidades</b>		<b>Escalas</b>				
<b>Nº</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
23	Con referencia a la inclusión de nuevas ideas, el personal con quienes labora se muestran interesados.					
24	Recibe capacitaciones en TIC que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.					
25	Utiliza su creatividad para adaptar programas, aplicaciones y/o software y facilitar la función que realiza en la empresa.					
26	Se anticipa ante cualquier dificultad que pudiera surgir en la oficina realizando copias de respaldo de la información digital mediante la creación de Backups.					

27	Posee capacidades tecnológicas necesarias para solucionar problemas tecnológicos que se presentan en la Institución.					
28	Utiliza recursos tecnológicos para agilizar los procesos y generar mayor productividad en la Institución.					
29	Evalúan periódicamente su desempeño laboral.					
<b>Dimensión: Comportamientos</b>						
30	Se cumple con las normas y funciones establecidas dentro del ambiente laboral.					
31	Se cumple con los horarios establecidos, en el aprovechamiento de las horas de trabajo					
32	Se identifica con su equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza y porque tienen claro los objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzarlo.					
33	Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza entre sus miembros donde la comunicación es abierta y honesta.					
<b>Dimensión: Resultados</b>						
34	Asiste a la institución los fines de semana para terminar las tareas que dejó pendientes durante la semana con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por su equipo.					
35	Llega puntual a la institución e incluso minutos antes de empezar con la jornada laboral para avanzar con la derivación y/o proyección de resoluciones del día anterior.					
36	Cumple con sus tareas en los tiempos establecidos.					

## Anexo 6 Alfa Cronbach - Confiabilidad

VARIABLE 1: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN																							
DIMENSION 1 INFORMACION								DIMENSION 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LA COLABORACIÓN						DIMENSION 3 CONVIVENCIA DIGITAL Y LA TECNOLOGÍA									
	Ítemsa 1	Ítemsa 2	Ítemsa 3	Ítemsa 4	Ítemsa 5	Ítemsa 6	Ítemsa 7	Ítemsa 8	Ítemsa 9	Ítemsa 10	Ítemsa 11	Ítemsa 12	Ítemsa 13	Ítemsa 14	Ítemsa 15	Ítemsa 16	Ítemsa 17	Ítemsa 18	Ítemsa 19	Ítemsa 20	Ítemsa 21	Ítemsa 22	Total
Colaborador 1	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	83
Colaborador 2	5	1	4	4	2	2	2	4	1	3	3	4	4	2	4	4	1	5	4	3	4	4	70
Colaborador 3	2	3	5	5	3	2	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	86
Colaborador 4	5	1	5	4	4	3	3	5	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	88
Colaborador 5	4	1	4	4	5	3	3	5	1	5	5	4	4	4	5	5	3	5	1	2	5	5	83
Colaborador 6	5	1	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	75
Colaborador 7	3	4	5	5	1	2	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	82
Colaborador 8	5	4	3	4	1	1	4	4	1	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	2	4	4	75
Colaborador 9	4	2	5	5	2	5	5	3	5	2	5	4	4	4	5	5	3	5	5	1	4	5	88
Colaborador 10	5	1	5	4	3	3	4	4	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	2	5	4	86
Colaborador 11	1	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	78
Colaborador 12	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	1	5	4	3	4	4	90
Colaborador 13	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	1	5	4	3	3	3	84
Colaborador 14	5	1	3	3	2	3	5	2	2	3	3	4	3	2	2	4	1	4	3	2	4	2	63
Colaborador 15	5	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	74
Colaborador 16	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	100
Colaborador 17	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	83
Colaborador 18	5	4	5	3	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	86
Colaborador 19	3	3	4	3	1	2	3	1	2	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	70
Colaborador 20	5	3	4	5	2	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	88
Colaborador 21	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	1	69
Colaborador 22	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	2	4	4	71
Colaborador 23	4	2	5	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	79
Colaborador 24	3	1	5	3	1	3	3	1	1	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	79
Colaborador 25	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	4	5	3	4	4	1	5	1	1	1	4	52
Colaborador 26	4	1	3	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	91
Colaborador 27	3	1	3	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	83
Colaborador 28	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	90
Colaborador 29	2	3	4	3	1	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	55
Colaborador 30	5	1	5	5	3	2	3	5	3	3	3	4	4	2	4	5	3	5	4	2	4	4	79
Varianza	1	1.5	1	0.5	1.2	1	1.2	1.49333	1.8	0.912	0.54	0.277	0.58	1.143	0.6	0.5	2.3	0.7	1	0.9	1	1	108.56

OPERACIONALIZACION			
Variable 1			
a	Alfa	=	0.831
K	numero de ítems	=	22.000
Vi	varianza de cada ítem	=	22.420
Vt	varianza total	=	108.556

VALORES	NIVEL
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1	Alta confiabilidad

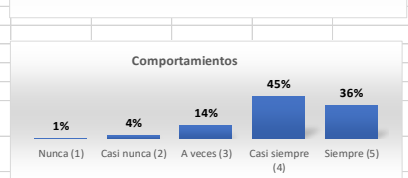
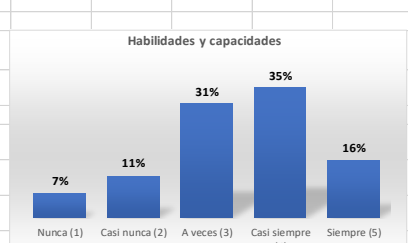
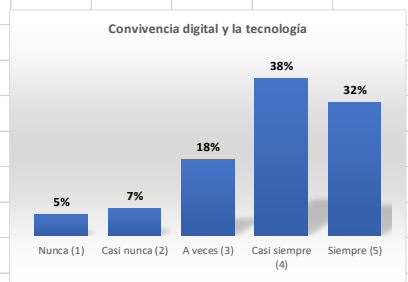
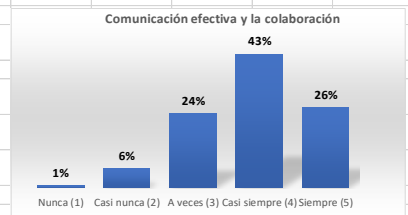
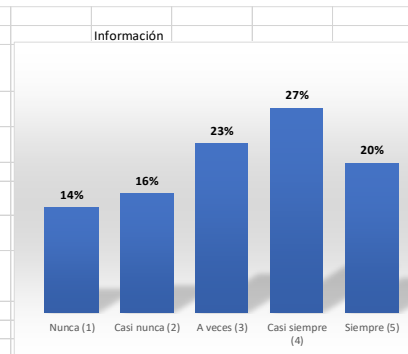


VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															
DIMENSION 1 HABILIDADES Y CAPACIDADES							DIMENSION 2 COMPORTAMIENTO					DIMENSION 3 RESULTADOS			
Ítems 23	Ítems 24	Ítems 25	Ítems 26	Ítems 27	Ítems 28	Ítems 29	Ítems 30	Ítems 31	Ítems 32	Ítems 33	Ítems 34	Ítems 35	Ítems 36	Total	
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	62	
4	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	52	
4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	52	
5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	57	
4	1	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	55	
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	52	
4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	56	
4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	41	
3	2	3	2	5	5	5	3	5	5	5	1	4	5	53	
5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	58	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	63	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	52	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	47	
2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	38	
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	5	1	45	
4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	1	5	5	59	
4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	52	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	1	4	5	54	
4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	52	
5	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	53	
5	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	43	
5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	47	
4	1	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	56	
3	3	3	3	3	5	5	4	1	5	5	3	5	5	53	
3	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	42	
5	1	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	62	
3	3	2	1	2	3	5	4	3	3	3	5	5	4	46	
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	59	
3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	34	
4	2	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	56	
0.57	0.8	1	1.74	0.7	1.1	0.9	0.7	1.062222	0.4	0.6	1.85	0.7	0.8	49.943	

OPERACIONALIZACION			
Variable 2			
a	Alfa	=	0.796
K	numero de ítems	=	14.000
Vi	varianza de cada ítem	=	13.026
Vt	varianza total	=	49.943

## Anexo 7 Resultado de encuesta - Detalle de % y frecuencias de las dimensiones de las variables 1 y 2

Variable: Tecnología de Información						
Dimensión: Información						
Nº	Indicadores	Escala				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Utiliza el navegador Google Chrome para buscar información acorde a las necesidades relacionadas a su puesto de trabajo.	1	3	7	5	14
2	Digitaliza las carpetas fiscales, resoluciones y/o cualquier otro documento relacionado a sus labores y los almacena mediante la aplicación tecnológica Dropbox	12	5	6	7	0
3	Utiliza los documentos de gestión, las normativas pertinentes para una adecuada labor.	1	0	8	10	11
4	La documentación que Ud. maneja esta ordenada tiene un archivo documentario físico y/o digital.	0	0	8	14	8
5	Planifica sus tareas a realizar mediante la aplicación tecnológica Google Calendar antes de empezar a desarrollarlas.	7	9	9	4	1
6	Sintetiza la información digital de manera eficiente mediante la aplicación Ofimática Ms Power Point 2017 y la muestra en las reuniones mediante el uso del proyector y/o en las reuniones virtuales.	5	10	10	4	1
7	Utiliza la aplicación ofimática Ms Excel 2017, entre otras.	1	5	6	12	6
8	Utiliza las plataformas virtuales como mesa de partes virtuales, intranet, entre otros.	3	2	2	14	9
9	Utiliza los sistemas de conexión remota llámese teamviewer, anydesk, entre otros.	8	9	5	4	4
		14%	16%	23%	27%	20%
Dimensión: Comunicación Efectiva y la Colaboración						
10	Transmite nuevas ideas a sus compañeros de trabajo mediante la comunicación en grupo por medio de la aplicación tecnológica WhatsApp, Meet, Zoom, Skype, entre otros.	1	3	12	10	4
11	Es eficaz al momento de transferir sus ideas a sus compañeros de trabajo.	0	0	11	13	6
12	Tiene interés cuando sus compañeros de trabajo aportan nuevas ideas para el uso de las nuevas aplicaciones tecnológicas en beneficio del cumplimiento de sus tareas.	0	0	1	19	10
13	Colabora para lograr el cumplimiento de las metas asignadas a su equipo de trabajo mediante la enseñanza en el uso de las aplicaciones tecnológicas a sus compañeros	0	1	4	15	10
14	Tiene interés por corregir las fallas surgidas en las tareas de su equipo de trabajo mediante el uso de la aplicación ofimática Ms Excel 2017 y el convertidor Nitro PDF, entre otros.	0	5	8	8	9
		1%	6%	24%	43%	26%
Dimensión: Convivencia Digital y la Tecnología						
15	Identifica los riesgos, y aplica estrategias de protección para guardar las resoluciones escaneadas y archivos en dispositivos de almacenamiento físico o en la nube.	0	1	7	15	7
16	Cumple con las políticas de privacidad de la información digital establecidas por el gobierno electrónico impuestos en su oficina para prevenir inconvenientes.	0	0	5	12	13
17	Tiene acceso a internet y a los sistemas informáticos propios de su equipo de trabajo tales como NEXUS, LEGIX, SIAF y SIGA para la automatización de los procesos administrativos	6	1	6	6	11
18	Tiene los conocimientos adecuados como para manejar los equipos informáticos llámese computadoras, impresoras, fotocopiadoras, entre otros.	0	2	1	5	22
19	Tiene conocimientos actualizados sobre las nuevas tecnologías de la información y comunicación en cuanto a Software y Hardware para el desarrollo de sus tareas.	2	2	7	15	4
20	Su institución realiza capacitaciones constantemente sobre el uso de las tecnologías de la información y comunicación acorde a las tareas que realiza con su equipo de trabajo.	2	7	11	9	1
21	Tiene pertinencia para cuidar y realizar el uso seguro de los equipos informáticos instalados en su equipo de trabajo, así como de su respectivo mantenimiento.	1	1	2	15	11
22	Es hábil y creativo para usar las aplicaciones tecnológicas desde cualquier otro equipo informático a diferencia de la PC o Laptop como Smartphone o Tablet PC.	1	2	5	14	8
		5%	7%	18%	38%	32%
Variable: Desempeño Laboral						
Dimensión: Habilidades y Capacidades						
Nº	Indicadores	Escala				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
23	Con referencia a la inclusión de nuevas ideas, el personal con quienes labora se muestran interesados.	0	1	6	16	7
24	Recibe capacitaciones en TIC que lo ayudan a mejorar su desempeño laboral.	4	7	14	5	0
25	Utiliza su creatividad para adaptar programas, aplicaciones y/o software y facilitar la función que realiza en la empresa.	2	4	13	8	3
26	Se anticipa ante cualquier dificultad que pudiera surgir en la oficina realizando copias de respaldo de la información digital mediante la creación de Backups.	5	5	4	12	4
27	Posee capacidades tecnológicas necesarias para solucionar problemas tecnológicos que se presentan en la Institución.	1	3	16	8	2
28	Utiliza recursos tecnológicos para agilizar los procesos y generar mayor productividad en la Institución.	1	3	8	11	7
29	Evalúan periódicamente su desempeño laboral.	1	1	4	14	10
		7%	11%	31%	35%	16%
Dimensión: Comportamientos						
30	Se cumple con las normas y funciones establecidas dentro del ambiente laboral.	0	2	5	14	9
31	Se cumple con los horarios establecidos, en el aprovechamiento de las horas de trabajo	1	2	5	12	10
32	Se identifica con su equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza y porque tienen claro los objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzarlo.	0	0	3	16	11
33	Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo debido a que existe un alto nivel de confianza entre sus miembros donde la comunicación es abierta y honesta.	0	1	4	12	13
		1%	4%	14%	45%	36%
Dimensión: Resultados						
34	Asiste a la institución los fines de semana para terminar las tareas que dejó pendientes durante la semana con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por su equipo.	4	5	9	4	8
35	Llega puntual a la institución e incluso minutos antes de empezar con la jornada laboral para avanzar con la derivación y/o proyección de resoluciones del día anterior.	0	1	6	12	11
36	Cumple con sus tareas en los tiempos establecidos.	1	1	3	17	8
		6%	8%	20%	37%	30%



## Anexo 8 Confiabilidad Alfa Cronbach – Prueba Piloto

VARIABLE 1: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN																							
DIMENSION 1 INFORMACION							DIMENSION 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LA COLABORACIÓN						DIMENSION 3 CONVIVENCIA DIGITAL Y LA TECNOLOGÍA						Total				
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	
Colaborador 1	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	1	5	4	3	4	4	90
Colaborador 2	5	3	4	4	4		5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	1	5	4	3	3	3	81
Colaborador 3	5	1	3	3	2	3	5	2	2	3	3	4	3	2	2	4	1	4	3	2	4	2	63
Colaborador 4	5	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	74
Colaborador 5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	100
Colaborador 6	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	83
Colaborador 7	5	4	5	3	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	86
Colaborador 8	3	3	4	3	1	2	3	1	2	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	70
Colaborador 9	5	3	4	5	2	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	88
Colaborador 10	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	1	69
Varianza	0.7	1.2	1	0.6	1.2	1.3	0.5	1.41	2	0.44	0.4	0.16	0.41	0.96	0.61	0.6	2.6	0.5	0.6	0.5	0	1.2	115.44

OPERACIONALIZACION			
Variable 1			
a	Alfa	=	0.877
K	numero de items	=	22.000
Vi	varianza de cada ítem	=	18.823
Vt	varianza total	=	115.440

VALORES	NIVEL
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1	Alta confiabilidad

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															
DIMENSION 1 HABILIDADES Y CAPACIDADES							DIMENSION 2 COMPORTAMIENTO					DIMENSION 3 RESULTADOS			Total
Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Total	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	52	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	47	
2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	38	
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	5	1	45	
4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	1	5	5	59	
4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	52	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	1	4	5	54	
4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	52	
5	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	53	
5	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	43	
0.69	0.4	0.9	1.44	0.2	0.6	0.2	0.6	0.69	0.2	0.29	1.29	0.6	1.2	34.25	

OPERACIONALIZACION			
Variable 2			
a	Alfa	=	0.789
K	numero de items	=	14.000
Vi	varianza de cada ítem	=	9.150
Vt	varianza total	=	34.250

## Anexo 9

### Escalas del Coeficiente de Correlación de Pearson - Rangos de relación

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernandez, Fernandez y Baptista (2010)

## Anexo 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables tecnología de información y desempeño laboral

### *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable tecnología de información*

Año	Niveles Autores	Muestra	Alto		Medio / Regular		Bajo	
			f	%	f	%	f	%
2016	Diez	64	38	59.38%	26	40.63%	0	0.00%
2016	Mendoza	70	9	12.86%	58	82.86%	3	4.29%
2020	Soldi	77	6	7.79%	70	90.91%	1	1.30%
2019	Castillo	30	9	30.00%	18	60.00%	3	10.00%
2022	Ramirez	30	16	53.33%	14	46.67%	0	0.00%

Fuente: Elaboración Propia

Aquí, se observa la variable tecnología de información en donde, Ramirez (2022) en el nivel alto se encuentran el 53.33% de los trabajadores, en nivel medio 46.67% y bajo 0% en comparación con Diez (2016) que tiene el 59.38% en el nivel alto, en nivel regular 40.63% y en el bajo 0%.

### *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral*

Año	Niveles Autores	Muestra	Alto		Medio / Regular		Bajo	
			f	%	f	%	f	%
2016	Diez	64	0	0.00%	64	100.00%	0	0.00%
2016	Mendoza	70	7	10.00%	59	84.29%	4	5.71%
2020	Soldi	77	15	19.48%	55	71.43%	7	9.09%
2019	Castillo	30	14	46.67%	13	43.33%	3	10.00%
2022	Ramirez	30	21	70.00%	9	30.00%	0	0.00%

Fuente: Elaboración Propia

Se observa la variable desempeño laboral en donde, Ramirez (2022) en el nivel alto se encuentran el 70% de los trabajadores, en nivel medio 30% y bajo 0%.

## Anexo 11 Carta de presentación, aprobación y autorización Fiscalía

Lima, 25 de octubre del 2021

Doctora Rosana Villar Ramirez  
Fiscal de la Primera Fiscalía Supraprovincial de Lavado de Activos-2° despacho.

Yo, Elisa Eva Ramirez Agüero identificada con DNI 08265705; con Domicilio en Av. Belen, edificio E 206, San Isidro, Lima; ante usted, con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:


Qué, estando por culminar los estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y siendo indispensable realizar una investigación; solicito permiso para el desarrollo de la Tesis denominada "Tecnología de Información y el desempeño laboral en la Primera Fiscalía Supraprovincial de Lavado de Activos-2° despacho, 2020" investigación que se basará en la adaptación del personal al Trabajo remoto debido a la Pandemia del COVID 19.

Asimismo, SOLICITO autorización para que los integrantes de su despacho desarrollen el cuestionario que guarda relación con la tesis que se hace referencia líneas arriba.

Sobre el particular, es importante mencionar que el estudio es completamente anónimo y confidencial; así mismo se guardará total discreción y reserva con la información y datos proporcionados.

Anexo para tal caso la carta de presentación del estudiante emitido por la Universidad Cesar Vallejo.

Por lo expuesto: Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.  
Atentamente;

  
Elisa Eva Ramirez Agüero  
DNI 08265705

  
ROSANA VILLAR RAMIREZ  
Fiscal Provincial Titular  
Primera Fiscalía Supraprovincial Competencia  
Excepcional de Delitos de Lavado  
de Activos y Persecución de Delitos  
-LITIS-2020-000000001