



UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

**ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y
DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO,
DISTRITO FISCAL DE ÁNCASH, 2021.**

Tesis para optar el grado de Maestro
en Administración

Mención: Gestión Pública

ADELAYDA MECHE MEJIA BARRETO

Asesor: Dr. **EDWIN HERNAN RAMIREZ ASIS**

Huaraz - Áncash - Perú

2023

Nº Registro: T0929





UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : **MEJÍA BARRETO ADELAYDA MECHE**

Título : **ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL
EN EL MINISTERIO PÚBLICO, DISTRITO FISCAL DE ANCASH, 2021**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

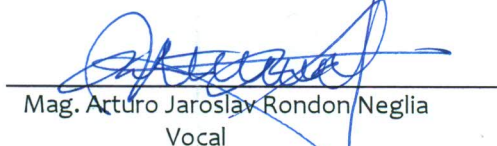
APROBADA, con el calificativo de ATORCE (14)

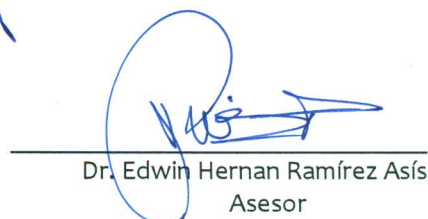
De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con Mención en **GESTIÓN PÚBLICA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 17 de julio del 2023


Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones
Presidente


Dr. John Alex Diaz Ledesma
Secretario


Mag. Arturo Jaroslav Rondon Neglia
Vocal


Dr. Edwin Hernan Ramirez Asís
Asesor

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

Presentado por: _____

con DNI N°: _____

para optar el Grado de Maestro en:

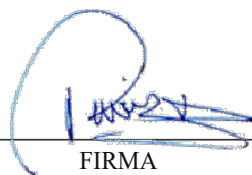
Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11 ° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud para trabajos de investigación, tesis posgrado, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 11, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones	Marque Con una X
Del 1 al 20%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	
Del 21 al 30%	Devolver al autor para las correcciones y se presente nuevamente el trabajo en evaluación.	
Mayores al 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes; sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de **Asesor responsable**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz,


FIRMA

Apellidos y Nombres: _____

DNI N°: _____

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

T033_45988342_M.docx

AUTOR

ADELAYDA MEJIA

RECUENTO DE PALABRAS

18924 Words

RECUENTO DE CARACTERES

106414 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

110 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 23, 2023 10:31 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 23, 2023 10:33 AM GMT-5**● 19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

MIEMBROS DEL JURADO

Doctor Ricardo Enrique Toledo Quiñones

Presidente

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive.

Doctor John Alex Díaz Ledesma

Secretario

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'John Alex'.

Magister

Arturo Jaroslav Rondón Neglia

Vocal

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'Arturo Jaroslav'.

ASESOR

Doctor Edwin Hernan Ramirez Asis



AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia por ser el soporte y motivación para seguir adelante. Al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, institución que me ha brindado las facilidades y el apoyo para la realización de esta investigación.



A mi hija Daniela,
motivo para seguir adelante.



ÍNDICE

	Página
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I.....	8
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.1. Planteamiento y formulación del problema	8
1.2. Objetivos	11
1.3. Justificación	12
1.4. Delimitación.....	13
Capítulo II	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes de investigación	14
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Definición de términos.....	46
2.4. Hipótesis.....	48
2.5. Variables:	49
Capítulo III	51

METODOLOGÍA	51
3.1. Tipo de investigación	51
3.2. Diseño de investigación	51
3.3. Población y muestra	52
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos	55
Capítulo IV	57
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
4.1 Presentación de resultados	57
4.2 Prueba de Hipótesis.....	67
4.3 Discusión.....	71
Conclusiones	77
Recomendaciones.....	80
Referencia Bibliográfica	82
Anexos	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	49
Tabla 2 Dimensiones y Preguntas	54
Tabla 3 Fiabilidad y validez de constructo	57
Tabla 4 Cargas externas	58
Tabla 5 Criterio de Fornell-Larcker	61
Tabla 6 Cargas Cruzadas.....	62
Tabla 7 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	63
Tabla 8 Coeficientes path.....	64
Tabla 9 R Cuadrado	65
Tabla 10 f Cuadrado.....	67
Tabla 11 Bootstrapping.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Índice de Gobierno Digital OCDE – Resultados 2019.....	2
Figura 2 Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública	4
Figura 3 Conceptos básicos de modelos	28
Figura 4 Teoría de la acción razonada (TRA).....	29
Figura 5 Teoría del comportamiento planeado (TPB)	30
Figura 6 Modelo TAM.....	31
Figura 7 Línea del tiempo de los modelos y teorías incluidos en la UTAUT.....	33
Figura 8 Teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología (UTAUT)	35
Figura 9 Determinantes del UTAUT	40
Figura 10 Rutas de Coeficientes path	66
Figura 11 Bootstrapping.....	69

RESUMEN

Debido a los cambios establecidos por la modernización del estado a nivel global, muchas instituciones han implementado y desarrollado diferentes procesos para la inserción de las tecnologías de la información en el Sector Público. El estudio se llevó a cabo en una muestra de 261 trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash. En el que se realizó el análisis de modelo multivariado, determinado por la figura de la teoría unificada de aceptación y uso de la tecnología (UTAUT) con el desempeño laboral, se analizó la metodología de ecuaciones estructurales (SEM) con el modelo de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Square – PLS). El análisis del modelo de medida, en el que se determinó la confiabilidad y validez de los constructos y prueba de hipótesis. Donde se analizaron los coeficientes *path* y *bootstrapping*, con el uso del software (Smart PLS 4). Obteniendo como resultado, que la adopción de las tecnologías de la información se encuentra relacionada significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash. Y que los constructos de expectativa de esfuerzo, expectativa de rendimiento e influencia social se relacionan significativamente con la adopción de las tecnologías de la información. Sin embargo, la variable de condiciones facilitadoras no se relaciona significativamente con la adopción de las tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash.

Palabras clave: Adopción, discrepante, convergente, desempeño laboral, ministerio público.

ABSTRACT

Due to the changes established by the modernization of the state at a global level, many institutions have implemented and developed different processes for the insertion of information technologies in the public sector. The study was carried out on a sample of 261 workers from the Public Prosecutor's Office of the Public Prosecutor's District of Ancash. A multivariate model analysis was carried out, determined by the figure of the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT) with job performance, using the structural equation methodology (SEM) with the partial least squares model (Partial Least Square - PLS). The analysis of the measurement model, in which the reliability and validity of the constructs and hypothesis testing were determined. The path and bootstrapping coefficients were analysed using the software (Smart PLS 4). The result was that the adoption of information technology is significantly related to job performance in the Public Prosecutor's Office of the Public Prosecutor's District of Ancash. And that the constructs of effort expectancy, performance expectancy and social influence are significantly related to the adoption of information technologies. However, the facilitating conditions variable is not significantly related to the adoption of information technology in the Public Prosecutor's Office of the Public Prosecutor's District of Ancash.

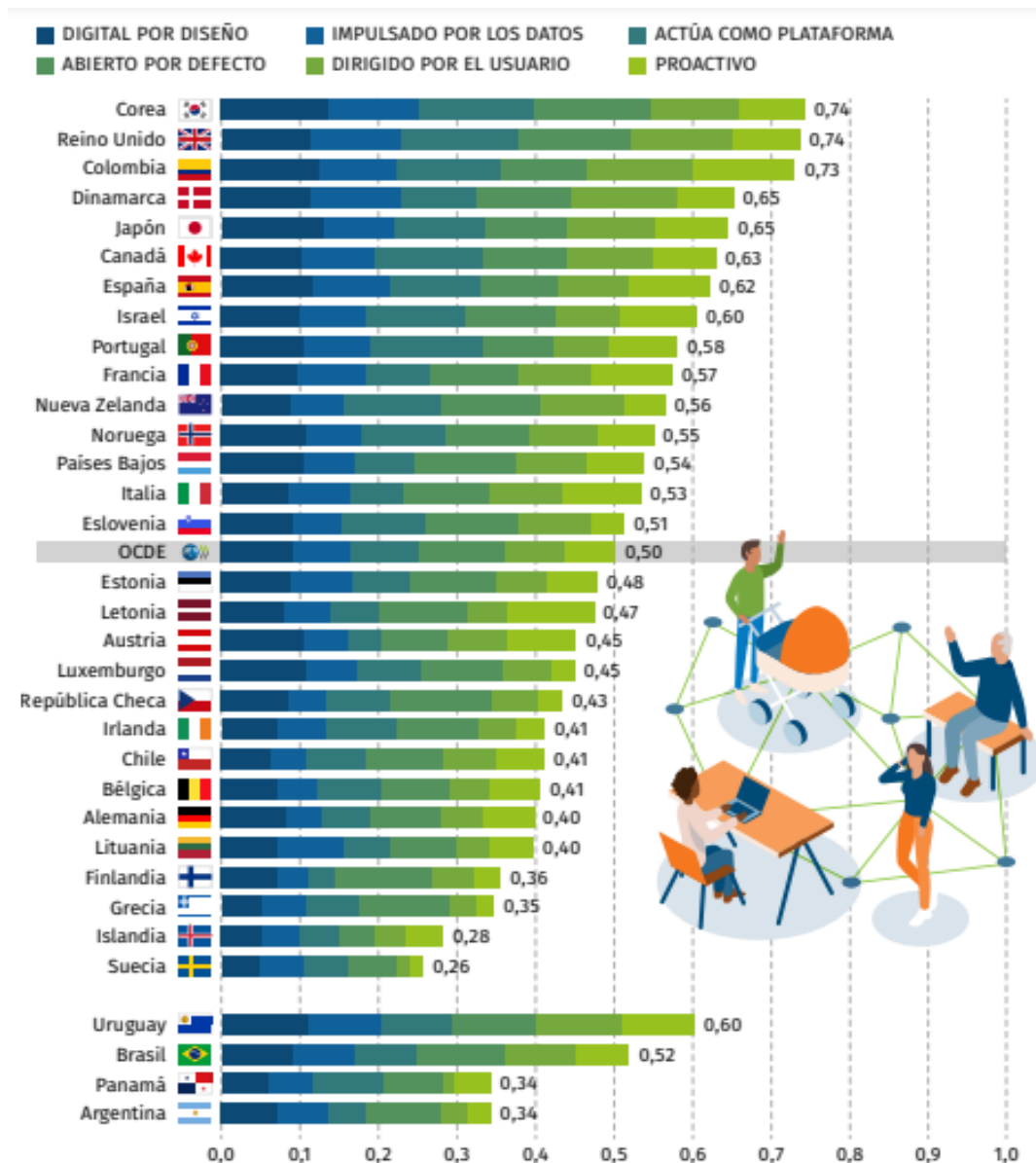
Keywords: Adoption, discrepant, convergent, job performance, prosecution.

INTRODUCCIÓN

Muchos países que han implementado y desarrollado nuevos modelos institucionales que proporcionen el apoyo político, con la elaboración de normativas y la actualización de la gestión, necesarios para los cambios hacia una reforma de gobierno digital. Aún presentan deficiencias de gestión que les permita conocer los motivos que los separa de la realidad con la proyección de los resultados que quieren obtener implementando la modernización descentralizada. Se requiere un gobierno digital a mediano y largo plazo que pueda ir más allá de los esfuerzos del desarrollo de un gobierno electrónico en las diferentes organizaciones, los esfuerzos que se realicen en la búsqueda de implementar nuevos conceptos en una realidad determinada y que la población acepte estos cambios, que puedan proporcionar el valor agregado con resultados diferentes a la población. Tiene como finalidad, que los esfuerzos que se realicen y las medidas que se implementen desde algunos sectores de la población y las necesidades que se presentan, busque nuevas formas de desarrollo, lo que corresponde a realizar un trabajo en conjunto que pueda direccionar los esfuerzos de la sociedad, con igualdad e inclusión. El siguiente ejemplo representado por los países que conforman la OCDE, se ha desarrollado y verificado en base a información que se presenta, cuál es el estándar que determina con mayor preponderancia la evaluación de los factores relevantes, que muestran cómo se va desarrollando el gobierno digital entre estos países, los factores más resaltantes que encontramos es el gobierno digital dirigido por el usuario y el país proactivo de la figura 1 (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020).

Figura 1

Índice de Gobierno Digital OCDE – Resultados 2019



Nota. Indicadores sobre el estado de avance de los países para ser digitales. Tomado de *Índice de Gobierno Digital OCDE 2019-Resultados y mensajes clave* (p.3), por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2019, (<https://n9.cl/fer5w>). Dominio público.

Los resultados muestran que, para algunos países, que siempre se mantienen a la vanguardia de la modernización, es debido a que buscan la competitividad y que favorecen a la sociedad, brindándoles un respaldo político, económico, social, etc. Con las herramientas necesarias para el desarrollo de la modernización a largo plazo. En que las organizaciones puedan gestionar aspectos como la adopción de la tecnología para su evolución, como parte de un estado en desarrollo.

En el Perú, se ha implementado diferentes planes de políticas nacionales de modernización, en el que todos los organismos involucrados del sector público han interactuado y conformado un grupo de sinergia para ser más descentralizados, inclusivos y transparentes, a fin de llegar a la meta y superar los objetivos que promueva el desarrollo y bienestar de la sociedad. En donde cada organización establezca acciones y estrategias vinculadas con los diferentes entes del gobierno. En el que, además se cuente con el apoyo del gobierno local y regional, considerando las características de la población, donde cada realidad es diferente y se requiere fundamentalmente de la participación de todos, desde un aspecto moderno inclusivo.

Asimismo, en la figura 2, cada organización que gestiona sus recursos vinculados a los planes de modernización, que implemente sistemas de gestión que promueva la adaptación de los cambios que, para el caso de los recursos humanos, el personal debe contar con las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones, aspectos como el rendimiento y la evaluación de su desempeño en la aplicación de estas nuevas formas de trabajo, con fines de beneficios comunes.

Esta etapa y progresión de la modernización requiere del respaldo de modelos referentes, que son planteados a nivel nacional y en cuyos estudios se fundamenta la aplicación de normativas, objetivos, planes, etc. Para los participantes del gobierno, que puedan tener un fin común (15 de 2022, p. 35)

Figura 2

Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública



Nota. Compuesto por 5 pilares han sido elaborados sobre la base del modelo de gestión por resultados y 3 ejes transversales. Tomado de *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021* (p.35), por la Secretaría de Gestión Pública, 2022, (<https://urlzs.com/mMy36>). Dominio público.

Esta referencia amerita que los ciudadanos sean los principales beneficiados del cambio, en donde el estado sea representado por ser inclusivo en todo el país, existe un sector de la población que por mucho tiempo se han mantenido estancado y existen algunos segmentos del país que han logrado beneficiarse con la implementación de los cambios hacia la modernización. Conjuntamente para todos

los organismos desde los sectores a nivel nacional y local, lo que se requiere es que estos cambios sean proyectados a los sectores rurales y/u otros sectores marginados, que con mayor impacto vienen afrontando la incapacidad de las gestiones, desconocidos y destituidos por un país que no es inclusivo, lo cual no ha permitido el ejercicio de una autonomía política, el estado en su representación no ha podido superar, desde las limitaciones económicas y administrativas, se requiere que el estado mantenga y cumpla el compromiso a largo plazo con la población.

Para algunos sectores que han trabajado por una gestión abierta e inclusiva se ha satisfecho aspiraciones y necesidades largamente postergadas, siendo pocos los beneficiados, pero también ha generado nuevas expectativas con una visión a largo plazo que involucre a todos por igual y brinde mejores condiciones de bienes y servicios hacia la sociedad, que por mucho tiempo y la coyuntura que se ha vivido, ha limitado las capacidades de gestión y los esfuerzos por mejorar las competencias y brindar el apoyo a las instituciones del estado, se ha evidenciado la inexistencia del apoyo del estado y políticas que mejoren la gestión en las organizaciones, planes que involucren un compromiso duradero.

Difícilmente podemos determinar que el estado este realizando un buen trabajo, ya que las condiciones que se presentan no son las más favorables para poder desarrollar un cambio hacia un estado moderno, el mismo que cuenta con limitaciones y se demuestra en la insatisfacción de los ciudadanos en general, pues perciben que los bienes y servicios brindados, no generan un valor público con organizaciones que, desde todos sus niveles, deban estar vinculadas. Los resultados de este tipo de gestiones representan consecuencias en ciertos casos irreversibles para los usuarios,

ocasionando la insatisfacción y desconfianza por parte de la población. Hasta ahora reflejado en el desarrollo económico del país arriesgando el bienestar de las personas, además de la falta de legitimidad de los gobiernos, los resultados son demostrados no solo con los índices de corrupción, ante un sistema democrático.

Estos aspectos han demostrado la necesidad de un cambio que debe estar sujeta a los factores internos de cada organización como un todo, en el que se realice un análisis de los recursos, sistemas, procesos, etc. El mismo, que podrá identificar los aspectos a mejorar para informar y sensibilizar a los actores del cambio de cada organización, de las limitaciones presentes, que requieren de un cambio íntegro en la gestión pública, vinculado al plan nacional a largo plazo. Se proponen ideas, acciones, estrategias que permitan a las organizaciones enfocarse en delimitar y derribar barreras, con la implementación de conocimientos y estos sean aplicados en la gestión pública.

En el ámbito local una de las instituciones que viene implementando internamente hace pocos años con perspectiva al cambio en el uso de la tecnología es el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, mediante la gestión de políticas de modernización ha realizado cambios de los procesos de desarrollo de las actividades y el cumplimiento de las atenciones de los requerimientos. El cual ha tomado mayor relevancia durante la pandemia por la COVID-19, donde se tuvieron que adaptar a diferentes modos de trabajo, en el que se priorizó la modalidad virtual. Adicionalmente, se han desarrollado aspectos de mejora en la competitividad de sus recursos humanos, y los factores que lo influyen, para fortalecer las capacidades institucionales en beneficio de la población, la misma que cuenta con sedes

descentralizadas en las diferentes provincias del departamento y cuenta con el respaldo de la Sede Central de Lima.

Además, como otras instituciones se han establecido planes de gobierno digital en mérito a lo dispuesto por el plan nacional y los entes que la conforman, como principales propulsores de la gestión a la modernización en el Perú. Los mismos que, establecen los lineamientos para que las organizaciones del estado puedan ser encaminadas a una perspectiva de cambio a la modernización, como la Secretaría de Gobierno y transformación digital (Ministerio Público, 11 de Junio de 2021).

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento y formulación del problema

La modernización en muchas organizaciones les permite ser más competitivos y constituyen parte fundamental en el desempeño del personal, que en la actualidad se ha visto transformada y adaptada como parte importante para la toma de decisiones frente a un contexto de evolución y competencia (Palos-Sanchez et al., 2019).

En América Latina, un posible impulso hacia el futuro a estas nuevas modalidades electrónicas o remotas de actuación inspectiva puede suponer un claro avance en una institucionalidad en la que, por lo general, la asignación de personal son siempre limitadas y en las que su desempeño comienza a medirse en términos de eficacia y eficiencia (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el Perú, se han establecido políticas de modernización en las instituciones del estado, en concordancia con la Visión País al 2050. En el que las organizaciones públicas, se comprometan y adopten los lineamientos establecidos por los entes rectores promotores del cambio hacia la modernización, respaldados (Secretaría de Gobierno Digital, 2018).

Una de las entidades que inició con el desarrollo del plan de gobierno digital a la actualidad, es el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación, con la finalidad de optimizar la infraestructura tecnológica para los usuarios internos, en el que inicialmente los funcionarios y servidores desarrollaron y se adaptaron a los cambios planteados para el desarrollo de la modernización en la institución, favoreciendo en la mejora de la percepción del desempeño, y generar valor público para la sociedad.

La organización elegida para el presente análisis de estudio, es el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, una de las entidades autónomas que viene implementando la modernización, con la misión de defender la legalidad y los intereses públicos. Es una de las unidades descentralizadas de la Sede Central de Lima. Y que, bajo la situación presentada por el estado de emergencia por la COVID-19, priorizaron el desarrollo de la implementación de tecnologías en los diferentes sistemas, y como ha afectado en el impacto de la percepción del desempeño laboral de los trabajadores, desarrollando procesos y servicios al que se han visto adaptados. En el transcurso de los últimos años, que dieron inicio a la aplicación de los sistemas de información piloto en pequeña escala en algunas áreas. Que, aunado al estado de emergencia sanitaria, la complejidad de enfrentar la seguridad de los colaboradores y el cambio forzado a nuevas formas de trabajo afectaron negativamente las actividades de muchas dependencias, que fueron limitadas y restringidas. La investigación de tecnologías de la información se ha orientado a estudiar durante un largo tiempo y como ha influenciado a los integrantes de las organizaciones, quienes son los principales actores en la implementación de tecnologías, para poder observar resultados (Morales y Brayer, 2018).

Se presentaron nuevas formas de trabajo, se desarrolló el trabajo remoto, mixto y presencial, por la emergencia sanitaria en el que el personal laboró bajo la presión de protección de su salud, como un factor de riesgo que se vio afectado en el ámbito laboral para el desarrollo de sus funciones. Bajo esta presión laboral por parte de los trabajadores, se buscó determinar la percepción del desempeño laboral del empleado al realizar sus funciones. Que ocasionaron que la Oficina de Administración, tenga

gran cantidad de demandas y limitaciones para facilitar el apoyo al personal, teniendo como principal consecuencia el incremento de la carga laboral, por la demora en los procesos y actividades en coordinación, que se reflejaban en su desempeño. Solicitando, que se adecuen al modelo presencial, con la seguridad necesaria o se implementen mejores y nuevos sistemas de información en apoyo a sus funciones. Bajo dicha situación de la entidad, se realizó la investigación para determinar cuáles fueron los factores de adopción de la tecnología, desde la perspectiva teórica y el estudio de un modelo que se asemeje a la realidad de la institución. La misma, que establecía diferentes variables que lo conforman y como su aplicación al proceso pudo determinar la influencia en la percepción del desarrollo de las actividades del personal, para realizar sus labores. Que tuvo la finalidad de fortalecer la gestión por procesos, establecer coordinaciones internas, brindar las facilidades que el colaborador adopte y como se ha reflejado para mejorar el uso de sistemas de información, mediante el respaldo de información, de aspectos determinantes que se requirieron en la toma de decisiones y como afectaron en la forma del desempeño. Además, se plantearon mecanismos de apoyo cognitivo, de infraestructura que afectó en la competitividad del personal en la institución.

La forma en que se desarrollaron las actividades, requirió de la adaptación y desarrollar las competencias y objetivos comunes con la organización, fundamentado en que estas características requieren de otros aspectos que la complementen individualmente y se vea reflejado en el resultado (Cubillos Rivera et al., 2014).

Con las consideraciones antes planteadas y bajo una realidad específica dentro de la organización, se han establecido los siguientes problemas:

a) Problema general

- ¿Qué relación existe entre la adopción de tecnologías de la información y el desempeño laboral en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021?

b) Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la Expectativa de Rendimiento con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la Expectativa de Esfuerzo con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la Influencia Social con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre las Condiciones Facilitadoras con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021?

1.2. Objetivos

a) Objetivo General.

- Establecer la relación entre la adopción de tecnologías de la información y el desempeño laboral en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Ancash, 2021.

b) Objetivos Específicos.

- Determinar la relación entre la Expectativa de Rendimiento con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.

- Determinar la relación entre Expectativa de Esfuerzo con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.
- Determinar la relación entre Influencia Social con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.
- Determinar la relación entre Condiciones Facilitadoras con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.

1.3. Justificación

Justificación Teórica

La investigación se realizó para brindar mediante la aplicación de conocimientos existentes sobre la adopción de las tecnologías de la información y los argumentos que se determinan en esta teoría, con la percepción del desempeño laboral del colaborador. Y con los resultados obtenidos del estudio. Determinar, detallar y proponer alternativas para su evaluación, incorporación y/o aporte en la modernización en la gestión. Considerando estos aspectos para la generación de valor público.

Justificación Metodológica

La elaboración, análisis y resultados obtenidos orientados a la solución de la problemática, bajo la aplicación de la investigación de estudio de la adopción de la tecnología de la información y el desempeño laboral, se ha desarrollado para crear, diseñar, adecuar, etc. Instrumentos de análisis, que refiere a una metodología

aplicada, que se ha indagado mediante estudios teóricos, verificados en la validez y confiabilidad. La misma que podrá ser utilizada para otras investigaciones.

Justificación Práctica

Por medio del presente trabajo de investigación se obtuvo información de los aspectos relacionados al conocimiento y alcances de la aplicación del modelo y literatura basados en un estudio y evaluación realizado a los colaboradores del Ministerio Público, a fin de fortalecer la gestión por procesos y desarrollo del personal, con las referencias de resultados obtenidos de la adopción de tecnologías de la información, desde el modelo aplicado de la teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología (*Unified Theory of Acceptance and use of Technology*, UTAUT) y el desempeño laboral, percibido por los trabajadores que se adaptaron inicialmente a los cambios establecidos por la inserción de políticas de modernización.

1.4. Delimitación

Temporalmente, el estudio fue realizado durante el año 2021, a los trabajadores del Ministerio Público-Distrito Fiscal de Áncash, que comprende a las 15 provincias del departamento de Ancash (Huaraz, Carhuaz, Recuay, Huari, Ocros, Aija, Antonio Raimondi, Pomabamba, Yungay, Mariscal Luzuriaga, Huaylas, Carlos Fermín Fitzcarrald, Asunción, Sihuas, Bolognesi y una provincia del departamento de Huánuco (Huacaybamba).

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

A Nivel Internacional

Aguirre Choix (2018) la investigación denominada “*La influencia de la adopción de tecnologías de información en la capacidad de innovación desde la perspectiva del recurso humano en las Mipymes de software en Sonora, México*”. En el que indicó que el propósito de la aplicación y análisis realizado en la investigación, se encontró enfocado en los recursos humanos, como principal desarrollador de capacidades para el cambio y su desarrollo para la aplicación de la innovación de las organizaciones a largo plazo.

Los resultados obtenidos, con el análisis de la información recopiló la aplicación de mínimos cuadrados parciales (*partial least squares*) a través del software Smart PLS, donde demostraron que las organizaciones que logran el cambio, son aquellas que cuentan con el personal competente que busca siempre impulsar la innovación desde sus recursos humanos, creando una cultura de innovación a largo plazo. Asimismo, propuso a futuro que la investigación sea propuesta como una referencia en su aplicación a las Mipymes, siendo un objetivo que se pueda evaluar en otras organizaciones, y que permita recabar información que pueda ser contrastada con mayor amplitud, para la obtención de mayores resultados desde un ámbito global.

En la investigación de Kahya (2009) denominada “*Los efectos del desempeño laboral en la efectividad*”. Indicó de la existencia de diferentes tipos de desempeño, desde el punto de vista funcional y contextual. Los mismos que se atribuyen a los resultados

que se puedan presentar dentro de una organización. Pocas investigaciones han realizado un análisis exhaustivo de la relación entre el desempeño laboral y los resultados obtenidos. Este estudio amplía la investigación anterior al profundizar en qué medida el desempeño laboral juega un papel sustancial al influir en cualquier resultado de efectividad. Se utilizaron siete ítems para el desempeño de la tarea, 12 ítems para el desempeño contextual y tres ítems para la efectividad (productividad, calidad e innovación) para lograr determinar los principales aspectos a evaluar del desempeño de los empleados. En este estudio participaron un total de 143 empleados de una empresa mediana. Los resultados demostraron que dos ítems, “atención a los detalles importantes” y “creatividad para resolver un problema de trabajo”, fueron los ítems más efectivos para contribuir a la productividad, la calidad, e innovación, respectivamente. Asimismo, se puede considerar que el grado de instrucción con las que cuentan los trabajadores y los conocimientos obtenidos de los trabajos realizados anteriormente no representan un efecto en la efectividad.

Cubillos Rivera et ál. (2014) analizaron el *“Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado”*, los aspectos determinantes que se identificaron en el estudio, corresponden a las habilidades y motivación con las que cuenta el personal como parte de su experiencia y aplicación en las labores, sin dejar de lado a las cualidades inherentes de la persona como son el compromiso y la motivación, que muchas veces representa un factor de desarrollo de las habilidades, ante las carencias que presenta cada persona. Ello, conlleva con un buen manejo de la gestión de recursos humanos el desarrollo de capacidades, superando las limitaciones.

El proceso de articulación para el reconocimiento de factores que beneficien a la organización, supone que esta sume esfuerzos para obtener los mejores recursos y desarrollo de capacidades con las mejores opciones que se cuenta, manteniendo una gestión de desarrollo continuo en la mejora del desempeño, ofreciéndoles la oportunidad de sobresalir en las actividades que realiza en la organización.

Palos-Sanchez et ál. (2019) en su investigación titulada “*Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones*”, sobre el análisis de adopción de las tecnologías de computación en la nube (*cloud computing*), ha determinado bajo un amplio estudio realizado de temas relacionados a la adopción de tecnologías que permitieron conocer cuáles son los principales componentes que la desarrollan y el uso de la computación en la nube como una de las herramientas de información en las organizaciones. La misma, que fortaleciendo las capacidades de discernimiento para propuestas futuras en la toma de decisiones. Además, se han incluido en el estudio información complementaria que apoya al análisis de estudio del uso de este tipo de herramientas para las organizaciones. Lo que ha resultado, que la aplicación del estudio desarrollado requiere que se complementen diferentes tipos de información, no solo teórica para la obtención de resultados actualizados.

Venkatesh et ál. (2003) en su estudio “*Aceptación por parte del usuario de la tecnología de la información: hacia una vista unificada*”. Formuló un modelo unificado, llamado Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la Tecnología, con cuatro determinantes principales de intención y uso, y hasta cuatro moderadores de relaciones clave, que permitan conocer más a detalle de las principales características

que aborda a la adopción de tecnologías, UTAUT en sus siglas en inglés (*Unified theory of acceptance and use of technology*), fue probado utilizando los datos originales que cuentan con variables que han cambiado en el tiempo y se encontró que superaba a los ocho modelos individuales, analizados desde diferentes tipos de situaciones y organizaciones (R ajustado del 69 por ciento). UTAUT se confirmó entonces con datos de dos nuevas organizaciones con resultados similares y proporciona así una herramienta útil para los gestores en la toma de decisiones, es así que es necesario contar con resultados que se elaboren en referencia a las realidades de cada organización. Estos resultados deben ser estudiados y valorados, para el apoyo en los lineamientos establecidos de la modernización de las organizaciones.

Díaz-Batista y Blanco-Fernández (2018) manifiestan en su investigación “*Adopción y uso de las Tecnologías de la Información en organizaciones cubanas*”. Las organizaciones en este país desarrollaron sus procesos de aplicación de tecnologías de la información bajo contextos que involucren a todos los participantes de forma progresiva y para todas las áreas que la conforman, haciendo que este tipo de procesos se gestionen de forma específica, característica que los diferencia. Teniendo como recursos principales al factor humano, los mismos que son elegidos por sus capacidades, debido a que el uso de las tecnologías de la información requiere que progresivamente el personal se innove en diferentes habilidades.

Este tipo de gestiones requiere de la implementación de recursos que requieren ser invertidos, a fin de mantenerse a la par de la innovación de las tecnologías. Estos procedimientos de adaptación tecnológica requieren de planes que definan las

acciones que incluyan los procedimientos que involucren al personal en desarrollar sus capacidades para la adopción de tecnologías de la información.

El estudio realizado, mediante la aplicación de técnicas de recopilación de información que pueda brindar resultados de la adopción de tecnologías de la información de los factores que influyen en los colaboradores. Y como estos resultados prometen establecer directivas de gestión interna en las organizaciones, se requiere de la participación de los colaboradores para cumplir los parámetros establecidos por la organización, una participación compartida y simultánea en el que la organización que promueva el uso de las tecnologías de la información implante adecuadamente las herramientas necesarias, para el obtener resultados oportunos.

A Nivel Nacional:

Asato Rosas (2021) en su investigación denominada “*Análisis en la implementación de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) en la Administración Pública del OSINFOR, según sus trabajadores, en el año 2019*”, esta investigación señala que, ante las demandas a nivel mundial de la implementación de tecnologías de la información, exigen que los gobiernos se encuentren capacitados para enfrentar los cambios establecidos por los países desarrollados, ante la implementación de la tecnología como parte de su desarrollo económico. El Perú viene desarrollando progresivamente lineamientos desde todos los sectores que promueva la incorporación de un gobierno digital en el sector público. Lo que busca el estado es que el impacto obtenido de este proceso de implementación de gobierno digital, abarque a todas las áreas de la organización, para que se fortalezcan los sistemas que la vinculan, a fin de mejorar el proceso de entrega de bienes y servicios al ciudadano.

El análisis de esta investigación busca determinar si los factores que involucran el desarrollo de las tecnologías de la información se han implementado adecuadamente en la gestión pública, teniendo como principales actores a los colaboradores durante el año 2019. Bajo dicho análisis se buscó determinar la correlación de los factores que influyen las tecnologías de la información describiendo las variables de estudio, con los resultados obtenidos en base a un marco teórico, se apoyaron de la estadística para el desarrollo del estudio, separando las técnicas de recolección, según la información a recabar de cada tipo de variables, para el caso de variables cualitativas se adaptaron los instrumentos a los colaboradores para ser más flexibles al momento de ser aplicados y para las variables cuantitativas se desarrolló el cuestionario en referencia a la escala de Likert.

Finalmente, los resultados obtenidos dentro del desarrollo de tecnologías de la información en la OSINFOR, demostraron que los aspectos relacionados a la aplicación de uso las tecnologías de la información, forman parte importante para el desarrollo de los cambios establecidos a la mejora continua y adaptación al cambio para las organizaciones públicas en su gestión.

Para, Vallejos Mamani (2013) en su estudio denominado *“El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011”*, este estudio se realizó en colaboración con los docentes de la facultad de gestión y alta dirección, mediante el desarrollo de la plataforma PAIDEIA como complemento del desarrollo de sus labores, en el que se analizaron diferentes características relacionadas y enfocadas al desempeño laboral,

mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación y del proceso que se ha realizado. Entre sus carreras ofertadas, la FGAD es la que mostró mayor interés para el estudio, considerando que se encuentra en el proceso de implementación, novedoso para los estudiantes que su mayor proporción son jóvenes y con un crecimiento con altas proyecciones para incrementar su población estudiantil, del mismo que se ha obtenido información relevante.

Se han aplicado diferentes técnicas de estudio, a fin de obtener la información valiosa para el análisis, en el que evaluar la satisfacción ha determinado que se requiere realizar un desarrollo paralelo en la ejecución de las plataformas virtuales, como la aplicación de las tecnologías de la información entre docentes y estudiantes, debido a que estos últimos manejan de forma fácil y sencilla el uso la tecnología, con las expectativas de contar con el respaldo del servicio de educación digital, en el que se pueda evaluar el desempeño de los docentes y brinden soportes a los requerimientos de los estudiantes.

Balarezo Paredes (2016) el estudio denominado “*Influencia del uso de las TIC en el proceso de inserción y desempeño de los becarios PRONABEC, Estudio De Caso PUCP*”, fue realizado en el inicio y desarrollo de las actividades de educación de los estudiantes becados de la PRONABEC, en el que se requirió determinar de qué forma las TIC complementan el proceso de educación y el desempeño de los estudiantes. Este análisis fue realizado considerando todos los lineamientos establecidos por la universidad desde el proceso de postulación y el conjunto de actividades, entre ellos la obtención de documentación que se deban de presentar para la entrega a la universidad, los trámites que se deben de realizar durante un cronograma establecido,

entre los cuales se encuentran llenar fichas de datos, rendir el examen, completar requerimientos para el registro del estudiante mediante los medios virtuales, en el que se puede verificar el avance de la progresión de las diferentes etapas, si los estudiantes cumplen en las fechas indicadas lo requerimientos y si estos procedimientos apoyan a los estudiantes, a cumplir con las condiciones requeridas. De presentarse limitaciones o se desarrollen adecuadamente los procesos en el uso de la tecnología, esta información propone los beneficios y limitaciones que se puedan presentar en el sistema. Lo que fortalece la gestión para el desarrollo de toma decisiones que favorezcan a los estudiantes y la organización.

Considerando este tipo de estudio, en el que se aplicaron diversas técnicas de obtención de información, de todos los participantes involucrados en el proceso de inserción, para ser debatido y analizado en un grupo focal. Los resultados obtenidos de este estudio demostraron que, durante los inicios del proceso de inserción, que pueda realizarse durante un periodo anual el uso de las TIC representan mayor relevancia en los estudiantes, debido a que el desempeño presenta mayor relación con las actividades que se realizan en dicho periodo.

En la investigación, Gallardo Angeles y Sandoval Ochoa (2020) titulada *“Factores que influyen en el modelo UTAUT en relación a la intención de uso de plataformas de Streaming en Millenials”*, en el que se buscó determinar los aspectos principales para el estudio, basados en el marco teórico y referencias de estudios realizados bajo los parámetros establecidos del modelo de la Teoría Unificada de la Aceptación y Uso de Tecnología (UTAUT), y la intención de las Plataformas virtuales desarrolladas para el entretenimiento de jóvenes, considerados como Millenials,

quienes han adaptado en este siglo el mayor desarrollo de la tecnología, entre ellos los relacionados al ámbito del entrenamiento tales como: *Streaming, Netflix, Amazon Prime, Spotify*.

Este proceso fue enfocado para usuarios de un rango de edad considerados como Millenials, mediante el análisis en un tiempo establecido y referencias estadísticas y la aplicación de instrumentos de obtención de datos que permitan a los investigadores determinar con preguntas establecidas mediante rangos, aspectos que se puedan evaluar. El mismo, que tuvo resultados de limitaciones en el aspecto teórico para el respaldo de los estudios realizados.

Soto Sello (2019) en su investigación referente a “*La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru S.A.*”, estudio realizado en esta organización, se buscó determinar los principales factores que influyen en los trabajadores dentro del desenvolvimiento de sus labores, aspectos relacionados al carácter intrínseco, que caracteriza a cada persona del resto. Este tipo de información ayuda en la toma de decisiones y acciones que se deban ejecutar para el desarrollo del rendimiento de los trabajadores.

El análisis realizado constituyó a un estudio de carácter cuantitativo en el que la recopilación de información fue realizada durante un tiempo establecido, a fin de obtener información directamente de los participantes, mediante la aplicación de instrumentos que se adecuaron al análisis de características y obtener resultados fiables. Logrando en el estudio obtener información que refiere de la existencia de una relación directa entre las variables de motivación y el desempeño.

La autoridad Nacional del Servicio Civil (2014) en la Directiva 002-2014 "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades". Estableció los lineamientos del estado, han definido políticas específicas para las áreas de recursos humanos en las organizaciones públicas, con la finalidad de fortalecer el complejo sistema de la gestión de los sistemas de recursos humanos, que cuenta además con subsistemas establecidos para el procedimiento específico del desarrollo de gestión de los recursos humanos, establecido 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Y para el caso de estudio existe un subsistema de gestión de rendimiento, el mismo que contiene todo el proceso de gestión referido al tema del desempeño que abarca aspectos relacionados a las actividades que realiza el trabajador, como parte del proceso para la inserción al régimen del servicio civil, este proceso forma parte de todo el círculo desarrollado desde el perfil de puesto y las funciones que realiza el trabajador, a fin de que puedan ser evaluadas como parte de los objetivos institucionales. Que requieren de acciones que puedan afrontar limitaciones o promover estrategias que mejoren el rendimiento del personal a largo plazo, como parte de un subsistema.

A Nivel Regional:

Para, Asencios Silva (2019) en su investigación "*Implementación de buenas prácticas para la gestión de servicios de TI basado en ITIL v3 para la unidad de tecnologías de la información de la zona registral N° vii – sede Huaraz, 2016*", fue realizado para conocer de qué manera el uso de la ITIL v3, se incorpora en una de las unidades tecnológicas y permite que su aplicación forme parte del proceso de gestión

en dicha organización. Se ha considerado este estudio, debido a que la modernización, forma parte fundamental de las organizaciones y su manejo propone a que muchas de ellas generen estrategias, que puedan aportar a las funcionarios y servidores los parámetros de gestión necesarios en la toma de decisiones y resolución de conflictos en el uso de la tecnología de la información. Posterior, a la determinación del objetivo que buscó solucionar las problemáticas en la aplicación de la guía ITIL, se establecieron acciones que permitieron el uso de programas tecnológicos, adaptándose al contexto de la realidad de la organización, mediante el cual se obtuvo información importante para la gestión de servicios para la unidad de TI.

Para, Márquez Aquino (2020) el *“Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Marcos – Ancash - 2015”*, buscó determinar el grado de relación entre ambas variables dentro de una organización municipal distrital. La misma, que maneja grandes fondos para la gestión y pertenecer a una de las provincias con mayor canon minero dentro del departamento de Áncash, pero que encuentra problemáticas de gestión de sus recursos. El estudio fue desarrollado bajo los parámetros de una investigación de recolección de información a los trabajadores de la organización, y los resultados obtenidos concluyeron que el grado de relación de las variables; trabajo en equipo y desempeño laboral, se desarrollan positivamente y presentan alto grado de significancia. Permitiendo, que los participantes del estudio puedan presentar estrategias que permitan mejorar la gestión municipal.

Maguiña García (2019) en la investigación de la *“La teoría de motivación de Maslow y el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de post grado y*

centro de idiomas de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2018”, permitió conocer como es la aplicación de ambas variables, enfocado a los trabajadores de la organización para brindar servicios a los estudiantes. Para conocer las problemáticas que se presentan en el desarrollo de sus funciones y como estas se ven afectadas por estímulos, hábitos, normativas, intereses, etc. Donde cada colaborador internaliza y se ve reflejado en su desempeño laboral, la existencia de teorías como la de Maslow, permite a los investigadores establecer líneas de estudio, que se basen en las referencias teóricas, que permitieron conocer que este tipo de estudio realizado por ambas variables, se encuentran relacionadas y con significancia positiva.

Rodriguez Lopez (2013) en su investigación *“Satisfacción laboral y desempeño del personal asistencial del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz 2010”*, se buscó determinar los aspectos relacionados con la satisfacción laboral de parte del personal asistencial de una organización de salud, quienes realizan sus labores dentro de un sistema bajo presión y en uno de los sectores más importantes y con muchas limitaciones dentro de nuestra ciudad de Huaraz. Este tipo de trabajo requiere de un alto grado de empatía con los usuarios y formación de habilidades blandas, entre otros que se relacionen con el desempeño laboral, y se ofrezca un servicio de calidad a los usuarios. Se consideró entre la población de estudio a los colaboradores profesionales de asistencia, los cuáles brindaron información de carácter no experimental, desde todos los regímenes laborales con los que cuenta esta organización, a fin de obtener mayor información, debido a que el personal cuenta con diferentes formas de trabajo, según la modalidad de trabajo que realizan. Los

resultados obtenidos indicaron que la satisfacción del personal disminuye en función al trabajo que realizan. Además, existen factores internos de gestión, que influyen en la satisfacción, estos se encuentran relacionados a los beneficios que ofrece la entidad a los trabajadores, de forma individual para el cumplimiento de sus labores y facilidades que se les pueda brindar para el desarrollo de sus labores en conjunto.

Para, Fernández Celestino (2019) la investigación “*Comunicación interna y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz, 2015*”, propuso identificar de qué manera la comunicación interna de la organización influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en un centro de estudios universitarios. Además, de conocer la problemática que se presentan por el inadecuado manejo de la comunicación, mediante la recolección de información se realizó la descripción de los diversos factores que involucran a la comunicación, debido a que estas variables se desarrollan por un conjunto de factores a conocer, la información obtenida se obtuvo directamente de los trabajadores de las diferentes modalidades. Y cuyos resultados, se establecieron en parámetros de medición de una comunicación efectiva a no efectiva y el desempeño laboral, como bajo y alto. Para el caso de estudio se estableció que la comunicación influencia de forma directa y de forma positiva en el desempeño laboral, para lo cual se deben tomar las medidas necesarias para fomentar una comunicación interna adecuada y efectiva, a fin de obtener resultados óptimos para la organización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Innovación en el contexto del sector público

“Las innovaciones del sector público, comprenden cambios nuevos o significativos en servicios y bienes, procesos operativos, métodos organizacionales o la forma en que su organización se comunica con los usuarios” (Demircioglu y Audretsch, 2017). Para (Demircioglu y Audretsch, 2017), los procesos de innovación, son influenciados por aspectos individuales como la motivación, pero también se desarrolla dentro de la organización como la cultura, siendo un desafío de los colaboradores que asumen riesgos, realizan nuevas cosas e innoven, ya que los colaboradores se desenvuelven mejor en las organizaciones que incorporan la creatividad y experimentación, debido a que crean un comportamiento innovador, mejorando sus habilidades e implementar nuevas innovaciones.

2.2.2 La aceptación de la tecnología

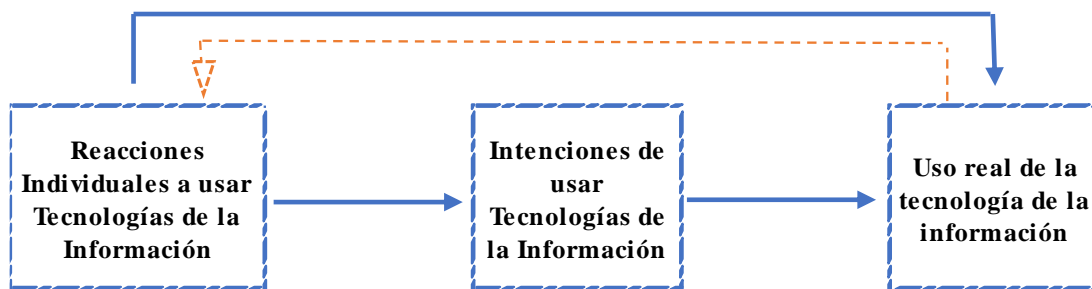
Para Madera et ál. (2012), indican que en el transcurso del tiempo y las diferentes teorías han explicado la aceptación de las TI desde sus características cognitivas y de comportamiento, los mismos que son internalizados por el personal y se desarrollan a través del desenvolvimiento en el ambiente laboral, características personales que los diferencian del resto, la personalidad y los hábitos por ejemplo. Existen teorías y modelos que lo demuestran, concluyendo así que el estudio, aplicación y relación de todos los factores se refleja en el uso de la tecnología o la ausencia de ella.

Por tanto, la Figura 3 representa de forma teórica la manera de como los aspectos individuales desarrollan diferentes comportamientos en las personas, la complejidad de representar a las personas, se ve reflejada desde sus pensamientos y como actúa en un ambiente, que puede estar influencia de forma directa o indirectamente para el desarrollo de alguna acción. Además, se cuenta con un respaldo teórico de estudios

realizados y también se consideran aspectos como la experiencia, desarrollado dentro de un entorno cambiante que puede modificar de manera positiva o negativa el actuar de las personas, y para el ámbito de estudio el uso de la TI, llevado a cabo por un conjunto de procedimientos y cada uno de ellos relacionados con factores internos.

Figura 3

Conceptos básicos de modelos



Nota. Esta figura representa la relación de las variables de los modelos básico. Tomado de *Estudio de traducción y confiabilidad del instrumento de la Teoría Unificada* (p.98), Madera et al., 2012, (<https://n9.cl/ix84i>), Apertura.

2.2.2.1 Teoría de la Difusión de la innovación (IDT)

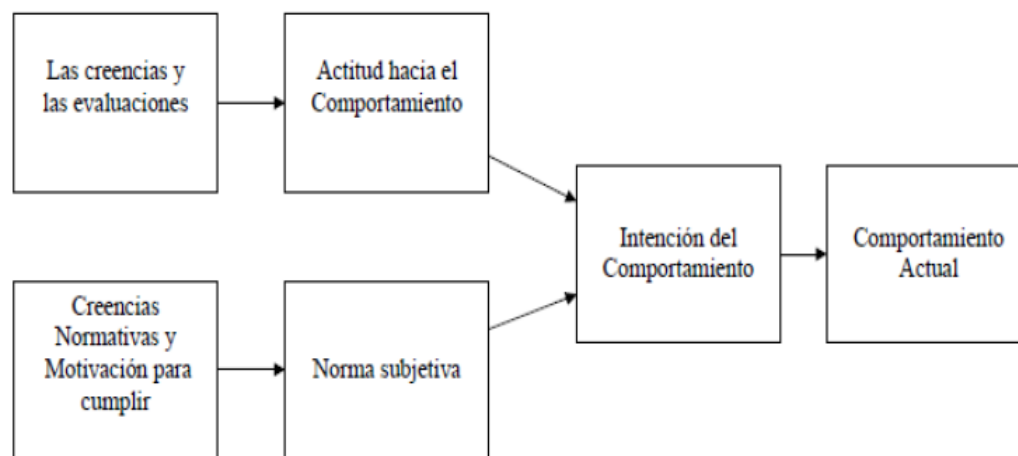
Esta teoría tiene sus inicios desde la época de los años 90, con mayor referencia en la sociología, entre las primeras organizaciones que desarrollaron la implementación de la tecnología, fueron las que se dedicaban al rubro de la agricultura y como se implementaba en los diferentes procesos estas innovaciones, que como se relacionaba con las conductas de las personas, en el grado de aceptación para aceptar el uso de TI en los diferentes procesos y con el tiempo poder determinar acciones que se podrían desarrollar con los cambios que se presentan para mejorar los procesos de la organización (Venkatesh et al. (2003).

2.2.2.2 Teoría de la Acción Razonada (TRA).

De sus siglas en inglés TRA, *la Theory of Reasoned Action*, se describe de la existencia de diferentes factores internos individuales que forman parte de las creencias de las personas y como se pueden desarrollar en un aspecto específico de comportamiento. En la figura 4 existen también factores del entorno que se involucran con los aspectos personales, relacionados entre sí para poder o no actuar de una determinada forma, que puede llevar a una persona a tener la intención de usar la TI e incluso poder predecirla.

Figura 4

Teoría de la acción razonada (TRA)



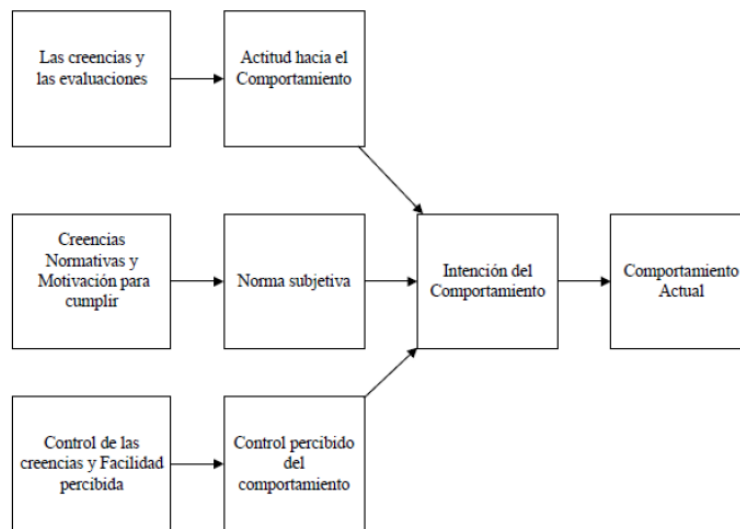
Nota. Propone una serie de constructos interrelacionados. Tomado de *Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones*, Palos-Sanchez et al., 2019, (<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300003>), SciELO.

2.2.2.3 Teoría del comportamiento planeado (TPB)

Se trata de una teoría aplicada, en la figura 5 se determinan tres factores resaltantes para la determinación del comportamiento de una persona, que pueda hacer uso de un sistema de TI, está reflejado no solo por los aspectos internos personales, las creencias y normativas que se perciben del entorno, sino además, se adiciona un factor importante como es el control de creencias, al adicionar este factor fortalece la teoría, brindando mayor información sobre las capacidades que pueda tener una persona, que a su vez se refleja en la intención para realizar una actividad y que finalmente se pueda realizar.

Figura 5

Teoría del comportamiento planeado (TPB)



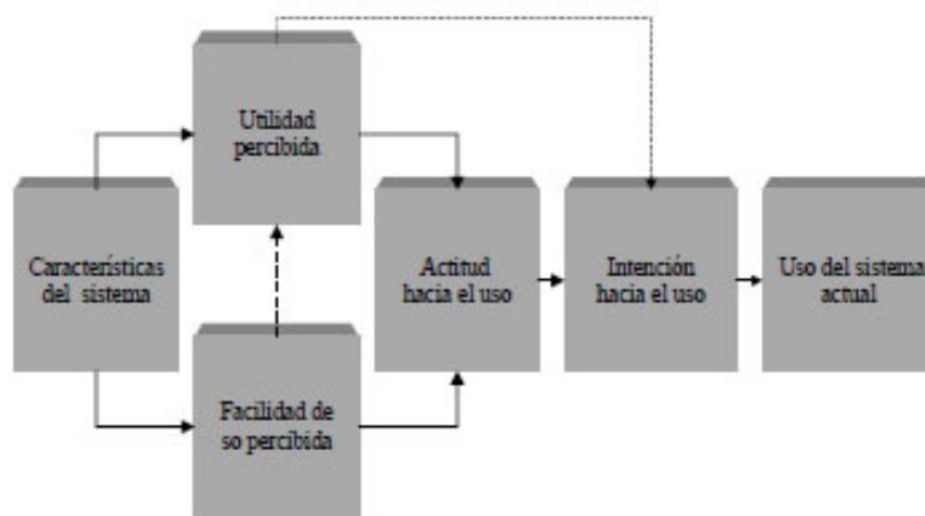
Nota. Detalla en la figura las variables, que la relacionan para su estudio. Tomado de *Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones*, Palos-Sanchez et al., 2019, (<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300003>), SciELO.

2.2.2.4 El Modelo TAM

El Modelo de Aceptación de Tecnología (TAM; *Technology Acceptance Model*) la figura 6, después de la evolución de las diferentes teorías que proponen el uso de las tecnologías de la información, se ha agregado a esta teoría la utilidad percibida, la misma que se encuentra directamente relacionada con la intención de uso. Esto, puede significar que, si bien existe aún la relación de diferentes variables entre sí, incluyendo la utilidad percibida, estas se reflejan en las actitudes que tiene la persona para tener la intención y usar los sistemas. Sin embargo, también esta creencia, es importante por su alto grado de significancia en la intención de uso del modelo.

Figura 6

Modelo TAM



Nota. La utilidad percibida y la intención tienen un efecto directo. Tomado de *Los modelos de adopción de tecnologías de la información desde el paradigma actitudinal*, López-Bonilla, L. M. y López-Bonilla, J. M., 2011, (<https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100011>), SciELO.

2.2.2.5 Teoría Social Cognitiva (SCT)

El aspecto cognitivo, representa un factor muy importante para el estudio del desarrollo del comportamiento de las personas, la aplicaron a los contextos de la utilización de la computadora y el rendimiento, esta teoría subyacente se extendió a la aceptación y uso de la información y tecnología en general, utilizado para predecir y aceptar.

2.2.2.6 El modelo de la utilización de la PC (MPCU)

Este modelo se diferenció de los anteriores, debido a que presta mayor importancia al uso de un sistema, en vez de predecir la intención, como un factor inicial para el desarrollo de la tecnología. Mediante esta teoría se puede dejar en un segundo plano al comportamiento y los factores que la conforman, como las creencias, enfocándose así, al uso de la innovación, en la utilización de equipos que involucren la tecnología más adelantada de sus tiempos.

2.2.2.7 Combinación del TAM y TPB

En este modelo se integran dos modelos de aceptación de TI y los factores que la conforman, resaltando del modelo TPB, los factores individuales como las creencias y agregando la utilidad percibida del TAM para este modelo.

2.2.2.8 Modelo Motivacional (MM)

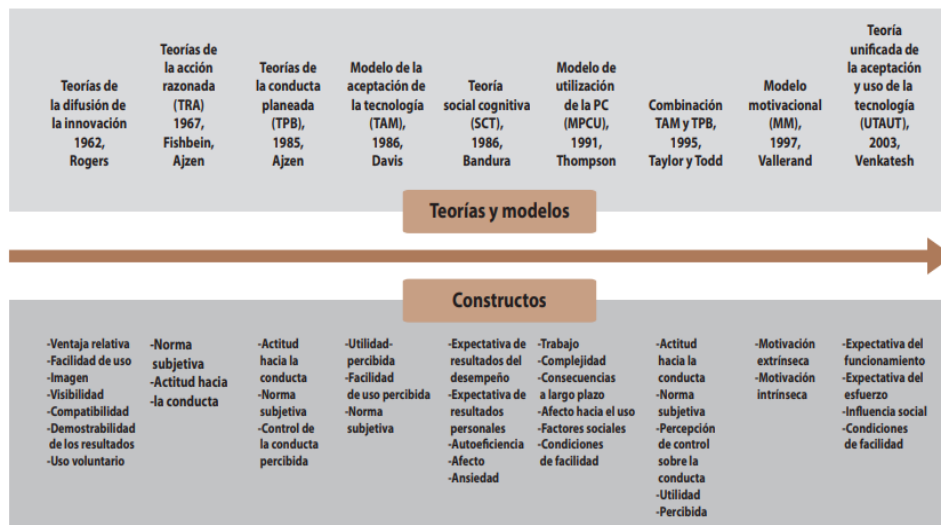
Se fundamenta en el estudio de la motivación de las personas, para la determinación de los factores que influyen en la explicación del comportamiento en el que han examinado varios estudios las motivaciones y la adaptó a contextos específicos, los mismos que representan información valiosa para el uso de sistemas.

2.2.2.9 Teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología (UTAUT)

Esta teoría se fundamenta en la integración de todos los modelos anteriores, priorizando los factores más resaltantes para la consolidación en este modelo como indica la figura 7. Se refiere al estudio de los diferentes constructos relevantes que influyen en la intención de uso, ha clasificado entre los modelos factores repetitivos que se han modificado en el tiempo, debido a diferentes factores que han persistido y han sido evaluados para su aplicación, con esta información se puede determinar y predecir el uso de sistemas de información, aplicándose en diferentes contextos y respaldado por una robusta información teórica, que involucran además de variables y constructos (Madera et ál. 2012).

Figura 7

Línea del tiempo de los modelos y teorías incluidos en la UTAUT.



Nota. Tomado de *Estudio de traducción y confiabilidad del instrumento de la Teoría Unificada* (p.99), Madera et al., 2012, (<https://n9.cl/ix84i>), Apertura.

La representación gráfica del modelo UTAUT, considera múltiples factores que en adelante serán nombradas como constructos, de los cuales se busca determinar la aceptación como un factor antecesor al uso de la tecnología de la información, de la teoría se han estructurado los aspectos individuales como las expectativas de uso y de rendimiento que se aplican en una determinada acción, así como los factores sociales y la condiciones facilitadoras, todas estas variables proporcionan a la persona una ventaja, desarrollando mejores condiciones de trabajo. Lo que permite facilitar en la gestión del proceso de innovación y la gestión de uso de las TI (Palos-Sanchez et al., 2019, p. 5).

Para poder realizar un análisis del factor relevante, que es el resultado de un conjunto de variables latentes y variables moderadoras:

La conducta de uso, es el resultado de la interrelación de múltiples variables, y de forma directa por la intención de conducta y las condiciones facilitadoras. Asimismo, la intención de conducta es representada por la influencia de variables como, la expectativa de rendimiento, expectativa del esfuerzo y la influencia social. El modelo (UTAUT), se encuentra conformada por cinco variables básicas:

- Expectativa de rendimiento
- Expectativa de esfuerzo
- Influencia social
- Condiciones facilitadoras
- Intención de conducta

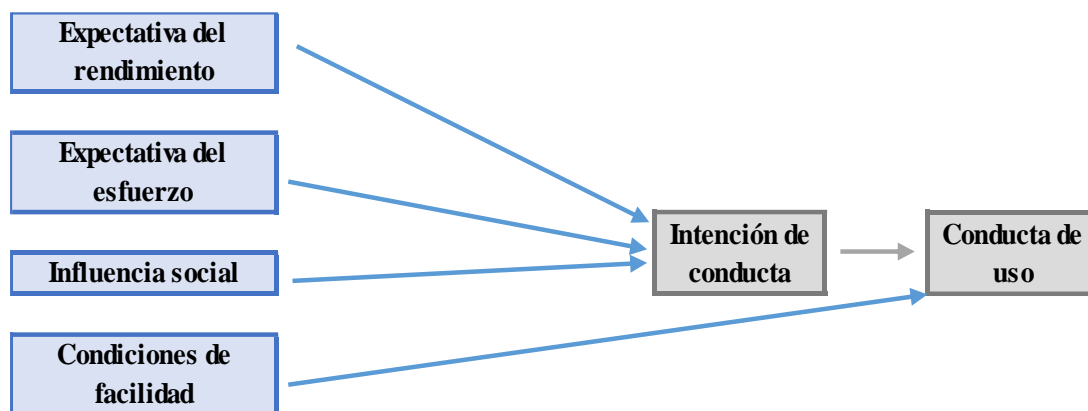
Además, incluye cuatro variables moderadoras, que se relacionan con las variables básicas:

- Edad
- Género
- Experiencia
- Voluntad de uso

El modelo (UTAUT) de la figura 8 determina el 70% de la varianza de los estudios realizados, de los cuáles se consideran resultados el valor para la conducta de uso, como principal factor de evaluación y es el más usado para determinar la adopción y uso de la tecnología, para estudios de desarrollo de procesos de aplicación TI en la organización, que busca la innovación (Palos-Sanchez et al., 2019).

Figura 8

Teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología (UTAUT)



Nota. Adaptado de *User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View*, Venkatesh et ál., 2003, (<https://www.jstor.org/stable/30036540>), MIS Quarterly.

A. Intención de conducta

Se refiere al interés o desinterés que tiene la persona para proyectarse a realizar alguna acción, la misma que puede estar influenciada por diferentes factores que modifiquen su decisión (Leyton Soto, 2013).

Existen condicionantes que influyen directa o indirectamente en la toma de decisiones, las mismas que con el criterio que tiene la persona, llegan a ser criterios que la persona considera en realizar o no alguna acción, que influye en las actividades que se realizan cotidianamente y puedan afectar las motivaciones de actuación para un futuro (López-Bonilla y López-Bonilla, 2011).

B. La conducta de uso

Determinado por el hecho mismo de realizar una acción, que para el caso es el resultado de haber tomado la decisión de adoptar alguna motivación, que cause el interés y ello se refleje en realizar alguna acción, en este caso sería el uso de los sistemas de las TI. (Venkatesh et al., 2003, p. 447).

Las organizaciones modernas se fundamentan en su constante adaptación al cambio, debido a la implementación constante de tecnología en sus procesos y gestión, cuya finalidad los lleva a ser competitivos con el uso de las TI, que les permita ser más efectivos a largo plazo en beneficio de los usuarios, mediante la entrega de bienes y servicios de calidad.

Para los actores que desarrollan sus actividades en la organización, existen factores que motiven a usar algún sistema, siendo de forma positiva el uso del mismo con las mejores condiciones y habilidades que se cuenta para lograr algún beneficio (Varela et al., 2010, p. 192).

Para el planteamiento del siguiente estudio, se analizan los siguientes constructos que forman parte del modelo UTAUT.

- a) **Expectativa del rendimiento:** Corresponde a la visión que tiene la persona después de realizar alguna acción en el uso de un sistema, que le garantice la obtención de un beneficio. Este constructo se encuentra moderado por la edad y el género. Esta variable se encuentra determinada por varios factores, que no solo involucran al beneficio que se obtenga al momento de realizar alguna acción, sino también a los factores que la motivan, también de factores externos que influyen para tomar la decisión de realizar alguna acción, expuesta por los beneficios que se puedan lograr.

Las referencias bibliográficas aducen que esta teoría se respalda en que los hombres más jóvenes, manifiestan que tienen mayor inclinación a la expectativa de rendimiento. Determinando así que la motivación de una persona pueda alcanzar beneficios en el desempeño laboral (Calderón et al., 2017, p. 593).

- **Expectativas de resultados:** Es el interés que tiene una persona para obtener beneficios al momento de realizar alguna acción
- **Ajuste de trabajo:** Permite que exista un grado de adaptabilidad a las condiciones que requiere la persona.
- **Ventaja relativa:** Se refiere a las acciones que se realizan y que se obtiene a cambio, determinado por el trabajo que se realiza y el aporte que se brinda.
- **Motivación extrínseca:** Se representa por un conjunto de factores individualizados, que generan el interés de realizar algo, estos factores son también influenciados por agentes externos.

- **Utilidad percibida:** Beneficio que se pretende lograr por realizar alguna acción en el uso del sistema.

b) **Expectativa del esfuerzo**

Representa la complejidad en la realización de un sistema, si al momento de realizarla requerirá de mayor esfuerzo o la simplicidad de hacerlo sea también un agente motivador, pues involucra que no requiere mucho esfuerzo para realizar la acción. Se determina por las variables moderadoras de género, edad y la experiencia. Esta última, señala el nivel de esfuerzo que se vaya a requerir. Por los resultados obtenidos, se demuestra que la expectativa de esfuerzo, predomina en las mujeres, ello obedece a características de orden social, de género, etc. Consideradas como sobresalientes.

Rodríguez Mendoza (2020), refieren las diferencias aquí, podría ser impulsado por cogniciones relacionadas con los roles de género. Además, de proponer que la expectativa de esfuerzo será sobresaliente para las mujeres, particularmente para las que son de mayor edad y con poca experiencia con el sistema.

- **Grado de facilidad:** Caracterizado por el nivel de complejidad y el esfuerzo que se realiza, que se representa en el desarrollo de actividades que permitan en menor tiempo, menos uso de recursos, etc. Ofrecer un servicio o bien de calidad.
- **Cumplimiento:** Acción y efecto de cumplir o cumplirse

c) **Influencia social:**

Está determinado por las decisiones, pensamientos, cultura, referencia entre otras características que otras personas tienen para influenciar en la vida, la importancia

que de sus opiniones que permitan hacer o no alguna actividad. Para ello, se encuentra moderado por el género, la edad, la experiencia y la voluntad de uso.

El rol de la influencia social en el uso de TI y las decisiones de aceptación son complejas y están sujetas al contexto y las contingencias de la realidad, que influyen de tres maneras: cumplimiento, internalización e identificación; los dos últimos relacionados a una estructura de creencias del individuo, responde al estatus social.

Ejemplo de ello, se considera que las mujeres toman más en cuenta la opinión de los demás, para el criterio de desarrollar alguna acción o simplemente usar un sistema, es porque se lo han sugerido o ha recibido alguna información que les motive hacerlo, dentro de las condiciones sociales en las que se encuentre.

- **Internalización:** Aceptación individual de un conjunto de normas y valores a través de la socialización.
- **Identificación:** Acción y efecto de identificar o identificarse.

d) Condiciones de facilidad:

En la figura 9, demuestra los factores que se ofrecen para que se realice una acción, se use un sistema, puede estar representada por un apoyo o asesoría que se brinde para facilitar el proceso de desarrollo, además de contar con un respaldo organizacional.

Este factor se encuentra moderado por la edad y la experiencia. Representadas positivamente por el alto grado de relevancia en la intención del comportamiento.

Lo que facilita a que los miembros de la organización cuenten con múltiples soportes de ayuda (Taherdoost, 2018).

Figura 9

Determinantes del UTAUT

Expectativa de desempeño	Nivel de creencia que tiene una persona de que una tecnología lo ayudará a conseguir un incremento de su desempeño en el trabajo.
Expectativa de esfuerzo	Nivel de facilidad de uso asociado a la tecnología, semejante a la variable “facilidad de uso percibido” del modelo TAM
Influencia Social	Grado en que el entorno cercano de una persona influye en la decisión acerca del uso de una tecnología.
Condiciones facilitadoras	Grado en el que una persona percibe que existe una infraestructura técnica adecuada y una organización de soporte para responder a sus necesidades.

Nota. Tomado de *Factores que influyen en la intención de uso de tecnología de medios de pago móvil en negocios minoristas en Lima Metropolitana*, Chávez Muñoz et al., 2019, (<https://hdl.handle.net/20.500.12640/1742>), Dominio Público.

- **Infraestructura técnica:** Representa a todo el soporte de tipo técnico, establecido por la organización por el uso de sistemas visuales y no visuales para el desarrollo de una actividad.
- **Estructura organizacional:** Es el apoyo que brinda la organización mediante normativas, lineamientos y políticas de apoyo a los colaboradores y el apoyo en la toma de decisiones.

2.2.3 Desempeño Laboral.

Se manifiesta por la gestión en el uso de menos recursos y en el menor tiempo establecido, desarrollado en un horizonte a largo plazo que permita a la organización desarrollar de las actividades. Actualmente se considera, para las organizaciones públicas el desempeño público, basado en diferentes criterios que carácter presupuestario, focalización y calidad en la prestación de los servicios públicos.

2.2.3.1 Evaluación de desempeño laboral

Para poder realizar la evaluación del desempeño laboral, primero se debe determinar qué factores son los que influyen en realizar adecuadamente las acciones encomendadas y que estas generen aún más valor público, y no simplemente cumplir con las funciones asignadas, debido a que siempre se puede realizar algo más.

Existen factores internos, como la motivación y las aptitudes con las que cuenta el trabajador cuando llega a la organización, podemos determinar que, aun conociendo el currículo del trabajador, las habilidades se encuentran condicionadas por la motivación del momento, siendo un factor relevante conocer al personal de la organización.

Lo que demuestra, que existen ciertos factores que pone en duda muchas veces las capacidades del personal, priorizando los resultados y que para poder conocer si estos se vienen desarrollando adecuadamente se requiere de una constante revisión del desempeño laboral (Cubillos Rivera et ál. 2014).

Otras teorías complementan que para una adecuada evaluación del desempeño debe estar ceñido a un conjunto de procedimientos que contemple la organización, enfocados a los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo. Se debe incluir además que el factor humano es quien respalde el éxito de la organización (Chiavenato Idalberto, 2009).

2.2.3.2 Evaluación de desempeño en el sector público

Publicada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018), mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°255-2018-SERVIR/PE. “Guía para la

Elaboración de Metas de Desempeño en la Gestión del Rendimiento” se refiere al cumplimiento de un conjunto de procedimientos, que involucra al personal y puedan cumplir con las metas establecidas por la organización pública. Iniciándose así, desde la etapa de planificación en el que la organización sensibiliza al personal de las acciones a realizar para el cumplimiento de los objetivos.

Por ello, se propone que la evaluación constante desde la implementación de objetivos, y además de que los resultados que se hayan cumplido sean verificados años tras año, e incluso comparados con el presente, a fin de que se puedan tomar las decisiones y acciones necesarias para su cumplimiento de un adecuado desempeño laboral en la institución (Bonney y Armijo, 2005).

A. Indicadores de desempeño

Para Bonney y Armijo (2005) el caso de estudio, se cuenta con un respaldo teórico de la adaptación de indicadores que se utilizan para realizar un análisis minucioso de las acciones a realizar, son consideradas como las “3 E”: Eficiencia, Economía, Eficacia, agregando el indicador de calidad de forma separada del indicador de “eficacia”, debido a que la orientación de las organizaciones públicas, se encuentran orientados a los usuarios y población en general.

a) Eficacia:

Podemos indicar que es el nivel de cumplimiento de objetivos establecidos por las organizaciones, partiendo desde sus diferentes sectores a nivel nacional hasta las unidades de cada organización descentralizada. La eficacia se puede determinar para el sector público desde la:

- **Focalización**

Se describe como la institución brinda los servicios y entrega los bienes a los usuarios objetivo, por las cuales se desarrolla dicha organización y se cuenta con objetivos específicos para el desarrollo de sus actividades. Para determinar si se cuenta con un nivel de focalización adecuado, se debe de verificar si los objetivos establecidos dirigidos para una población se encuentran determinados por los usuarios a quienes se viene atendiendo. Digámoslo así, se está cumpliendo con entregar un bien o generar un servicio a las personas que necesitan de la organización, podemos corroborar la información mediante indicadores de atención que puedan aseverar que se vienen cumpliendo con los objetivos. Determinar a qué sector nos dirigimos, significa focalizar esfuerzos, medios, recursos, etc. Que permita cumplir con los requerimientos.

- **Resultado Final**

Busca conocer si se ha cumplido con los objetivos establecidos por la institución, revisados desde una perspectiva de valor público, si el sector ha cubierto con las necesidades de la población, desde un punto de vista integral. El enfoque se debe realizar al momento de verificar es si se han cubierto a largo plazo, para poder determinar el cumplimiento de este resultado, son comparados con lo que se espera obtener.

El objetivo de permitir conocer los resultados es conocer el cumplimiento de metas, estrategias, etc. Que no solo sea medido en el grado de las prestaciones de la institución, sino además se vean cambios en otros sectores que, debido a la influencia de haber obtenido resultados favorables, estas se reflejen en un

marco más amplio, a nivel regional o nacional. Las mismas que permitan conocer al estado si los recursos entregados fueron asignados correctamente.

b) Eficiencia:

Para el caso en el sector público la entrega de recursos tiene la finalidad de que se entreguen bienes y servicios con valor público. Trata sobre gestionar los recursos que se cuentan, para la entrega o generación de servicios a los usuarios. Analizado también por el tiempo en el que se entrega, el mismo, que puede estar representado en el costo unitario o costo promedio del bien o servicio.

Este factor es muy importante porque permite a la organización, que conozca qué consideraciones comparativas tenemos de los resultados.

En la evaluación de eficiencia se conocen los factores que presentan dificultades en la gestión de los recursos, considerando que existen diferentes posibilidades que puedan afectar el proceso de atención de la organización, tales como el tiempo, la duplicidad de tareas, entre otros.

Mantener el equilibrio y llegar a producir más de lo establecido en el proceso de atención, en el que el bien o servicio pueda llegar en el momento oportuno y bajo las características de economía y con una calidad en la entrega de un bien o servicio, es donde las instituciones se diferencian. De tal manera, que buscar los mecanismos necesarios que conlleven a prestar bienes y servicios de calidad, deben considerarse los diferentes tipos de insumos que tienen las organizaciones, más allá de lo recursos económicos.

- **Productividad de la organización:** Es el resultado de los bienes y servicios ofrecidos por las instituciones y los recursos utilizados, con el objetivo de

aprovechar al máximo posible los recursos, esta diferencia denomina a las instituciones como productivas y se conoce que el estado maneja recursos limitados y desarrolla productos, que propone que estas organizaciones sean productivas y puedan ser evaluadas con la cantidad de atenciones brindadas, casos realizados, servicios prestados. Donde los miembros de la organización evalúan las normas y lineamientos que se presentan.

- c) **Economía:** Muchas organizaciones generan sus propios recursos, establecen proyectos, programas, etc. Con la finalidad de recaudar fondos para su gestión, necesarios para el cumplimiento de los objetivos.

El control del buen uso de los recursos también incluye que se realicen adecuadamente los recursos financieros, económicos y el patrimonio de la entidad. Para aquellas que tienen a autonomía suficiente para crear las condiciones económicas para recaudar fondos, también de poder sobresalir ante crisis internas o externas que se presentan.

Además, para el caso de organizaciones que manejan recursos financieros, requieran de un apalancamiento y liquidez que respalden las fuentes de financiamiento o recursos con los que cuenta la organización. Además, se cuentan con índices de gastos internos con los ofrecidos a la sociedad, para determinar si las organizaciones presentan altos índices de economía.

- **Presupuesto:** Es estimado para que las organizaciones cuenten con el apoyo de un conjunto de información monetaria y numérica de las actividades y recursos destinados para que la organización cumpla desde una acción hasta las metas institucionales.

2.3. Definición de términos

- **Teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología (UTAUT):**
Representa el modelo establecido por diferentes constructos que influyen en el interés inicial para usar un determinado sistema de TI y su posterior uso, los constructos detallados son: 1) expectativa de rendimiento, 2) expectativa de esfuerzo, 3) influencia social, y 4) condiciones facilitadoras (Palos-Sanchez et al., (2019).
- **El uso de la tecnología:**
Para, Palos-Sanchez et ál. (2019) refiere al uso de un determinado uso de TI, la misma que se encuentra influenciada por distintos factores. El primero es el interés que motiva al uso y las condiciones que se presentan y ayudan a la persona para realizar la acción.
- **Desempeño:**
Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2005) determinan al desempeño como los resultados de un determinado proceso, representado en un bien o servicio.
- **Desempeño de la organización:**
Representado en los resultados obtenido por un conjunto de procesos y actividades en toda la organización (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, (2005).
- **Productividad:**
Para Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2005) la productividad es el resultado, ya sea de bienes o servicios al mínimo los recursos de la organización.

- **Adopción:**

Es percibir, crear el interés y aceptar la motivación y finalmente usar determinada acción (Real academia española, 2021).

- **Desempeño en la administración pública:**

Bonnefoy y Armijo (2005) las entidades establecen su desempeño por las acciones y procesos que se realizan para poder llegar a cumplir con los objetivos.

- **Evaluación en el ámbito público:**

Para Consiste en realizar una verificación de cada uno de los procesos que se realizan en la organización, establecido bajo parámetros y lineamientos (Bonnefoy y Armijo, (2005).

- **Eficacia:**

Bonnefoy y Armijo (2005) Corresponde al cumplimiento de entrega de bienes y servicios en el menor tiempo establecido, es decir cumplir los objetivos abarcando a los usuarios y el impacto que se quiere lograr.

- **Eficiencia:**

Es representado por el mínimo proceso que se requiere para el desarrollo de las actividades en la organización (Bonnefoy y Armijo, (2005).

- **Economía:**

Bonnefoy y Armijo (2005) Es representado por el manejo adecuado de los recursos para prestar los bienes y servicios.

- **Calidad:**

Para los usuarios la calidad de los servicios o bienes requeridos se determinan por el tiempo oportuno de entrega, satisfacción positiva de la entrega (Bonney y Armijo, (2005).

- **Indicadores de procesos:**

Para Bonney y Armijo (2005) Para las entidades, los factores de evaluación de los niveles adecuados son representados por diferentes factores establecidos en los objetivos estratégicos, como el uso de recursos, los bienes asignados, el tiempo de entrega entre otros.

- **Indicadores de productos:**

Los productos para las entidades son determinados por la cantidad de los servicios o bienes (Bonney y Armijo, (2005).

- **Indicadores de resultado final o impacto:**

Bonney y Armijo (2005) Representado en la capacidad de atención de bienes y servicios, caracterizados por el impacto generando un valor público.

2.4. Hipótesis

a) Hipótesis General

- La adopción de TI se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.

b) Hipótesis Específicas

- La Expectativa de Rendimiento se relaciona significativamente con la adopción de TI en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.

- La Expectativa de Esfuerzo se relaciona significativamente con la adopción de TI en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.
- La Influencia Social se relaciona significativamente con la adopción de TI en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.
- Las Condiciones Facilitadoras se relacionan significativamente con la adopción de TI en el Ministerio Público - Distrito Fiscal de Áncash, 2021.

2.5. Variables:

En la tabla 1, se detalla de la estructura de las variables de estudio y sus indicadores.

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Concepto	Variables Latentes	Indicadores-Variables Observables
Adopción de tecnologías de la información en el uso subsiguiente.	Explica las intenciones de los usuarios para utilizar un sistema de información y su comportamiento en el uso subsiguiente.	Expectativa de rendimiento	Expectativas de resultados
			Ajuste de trabajo
			Ventaja relativa
		Expectativa de esfuerzo	Motivación extrínseca
			Utilidad percibida
			Grado de facilidad
			Cumplimiento
Influencia Social	Internalización		
	Identificación		
Condiciones	Infraestructura técnica		

Variab les	Concepto	Variab les Latentes	Indicadores-Variab les Observables
		facilitadoras	Estructura organizacional
		Intención de	Intento
		Conducta	Proyectar
	Desempeño implica la consideración de un proceso	Eficacia	Focalización Resultado Final
		Eficiencia	Productividad
Desempeño Laboral	organizacional, dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del entorno organizativo.	Economía	Presupuesto

Nota. Adopción de tecnologías de la información y el desempeño laboral.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

El estudio fue realizado, mediante una investigación aplicada, en el que se usó teorías y conocimientos de ambas variables, se analizaron datos de la entidad, a fin de que se pueda evaluar e investigar información que brinden resultados, por medio de la aplicación de medios de estudio.

Por su enfoque:

Para Hernández-Sampieri, R., & Mendoza (2018) la investigación fue de carácter mixto, debido realizaron procedimientos estandarizados y cuantitativos (estadística descriptiva) y se codificaron con valor numérico las respuestas de las dimensiones presentadas por cada variable, en las interrogantes de la encuesta, para la complementación de información de evidencias obtenidas, este tipo de metodología requiere de un conjunto de procesos, bajo el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Por su alcance:

Se fundamentó en una investigación correlacional, que determinó la relación de ambas variables de la teoría unificada de la aceptación y el uso de la tecnología y el desempeño laboral, aplicados a la entidad, para obtener resultados de contrastación y relación de las variables, para un aporte significativo para la investigación.

3.2. Diseño de investigación

El estudio fue realizado, con el respaldo teórico corresponde de tipo no experimental, debido a que no existe no intervención sobre las variables y, según el control de

medición es transeccional o transversal, determinado en la recolección de información en un momento establecido, en el que los participantes brindan una información directa, mediante el resultado de un análisis del uso de la aplicación y resultados obtenidos.

3.3. Población y muestra

Población:

La población estuvo conformada por 811 colaboradores, de las diferentes fiscalías de las 16 provincias que comprende el Distrito Fiscal de Áncash (Huaraz, Carhuaz, Yungay, Huaylas, Recuay, Huari, Ocros, Aija, Antonio Raimondi, Pomabamba, Mariscal Luzuriaga, Carlos Fermín Fitzcarrald, Asunción, Sihuas y Bolognesi y Huacaybamba).

Muestra:

Para la investigación de la adopción de tecnologías de información, p y q representaron la proporción de colaboradores en la población que han adoptado y no han adoptado la tecnología, respectivamente. Si los valores de $p = 0.5$ y $q = 0.5$, significaron que aproximadamente la mitad de la población ha adoptado la tecnología y la otra mitad no lo ha hecho.

Este resultado indicó que la tecnología de información estuvo presente en la población y que hubo un equilibrio entre los empleados que la han adoptado y los que no la han adoptado. Sin embargo, este resultado no nos dice nada acerca de los factores que pueden estar influyendo en la adopción o no adopción de la tecnología. Y para poder obtener conclusiones más profundas sobre la adopción de tecnología en la población, es necesario analizar la relación entre la adopción de la tecnología y

otros factores relevantes, como la expectativa de rendimiento, condiciones facilitadoras, influencia social, la expectativa del esfuerzo y la percepción del desempeño laboral. Además, es importante tener en cuenta que el tamaño de la muestra y la representatividad de la misma son factores clave en la interpretación de los resultados obtenidos a partir de p y q. La muestra se determinó, mediante la fórmula de muestreo aleatorio simple finita siguiente:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (811)}{(0.05)^2 (811-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 261$$

Dónde:

N = población (811)

Z = 1.96, para un nivel de confianza del 95%

E = 0.05, margen de error de estimación

p = probabilidad de éxito= 0.5; q = probabilidad de fracaso = 0.5

n = Tamaño de muestra

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la tabla 2, las técnicas de investigación que se emplearon para el análisis, fue la encuesta utilizando la herramienta de (formularios de *Google*) con la aplicación del cuestionario y se recopiló datos de los sistemas como los registros de la Carpeta Electrónica Administrativa (CEA) y otros que fueron necesarios para la recolección

de datos. Los mismos, que nos brindaron aspectos relevantes de búsqueda de información, que contrastó con las variables de investigación.

Tabla 2

Dimensiones y Preguntas

Dimensiones	Codificación	Preguntas
Expectativa de rendimiento	EXP-REND_1	Usar las tecnologías de la Información influyen en el logro de los resultados
	EXP_REND_2	Usar las tecnologías de la información me permiten trabajar rápidamente
	EXP_REND_3	Usar las tecnologías de la información favorece a una ventaja productiva
	EXP_REND_4	Usar las tecnologías de la información aumenta las oportunidades de mejorar en el trabajo
	EXP_REND_5	La tecnología de la información es útil para la realización de las labores
Expectativa de esfuerzo	EXP_ESF	Mi interacción con las tecnologías de la información es fácil y comprensible
Influencia Social	INF_SOC_1	La gente importante para mí piensa que debo cumplir con las labores usando las tecnologías de la información
	INF_SOC_2	La gente que influye en mi conducta piensa que debo usar las tecnologías de la información
	INF_SOC_3	El Ministerio Público considera que las tecnologías de la información son fundamental para el trabajo
Condiciones facilitadoras	COND_FAC_1	Cuento con la infraestructura técnica (servicios e instalaciones) para el uso de las tecnologías de la información

Dimensiones	Codificación	Preguntas
Intención de Conducta	COND.FAC_2	Cuento con la estructura organizacional (áreas responsables y personal de soporte) para el uso de las tecnologías de la información
	INT_COND_1	Tengo intenciones de usar las tecnologías de la información
	INT_COND_2	Planeo usar las tecnologías de la información, en adelante
Eficacia	EFICACIA_1	¿En qué nivel de precisión realiza sus labores para el cumplimiento de metas?
	EFICACIA_2	¿Con qué frecuencia ha logrado realizar las labores favorablemente?
Eficiencia	EFICIENCIA	¿Respecto a la productividad, con qué frecuencia ha logrado cumplir las metas trazadas?
Economía	ECONOMÍA	¿Con qué frecuencia se han atendido los requerimientos con el presupuesto del Fondo para Pagos en Efectivo?

Nota. Estructura del cuestionario, detallado la información de las variables, a fin de detallar las dimensiones de cada variable y diseño estructural.

3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

El presente estudio se realizó mediante el modelo multivariado, determinado por la figura de la teoría unificada de aceptación y uso de la tecnología (UTAUT) con el desempeño laboral, desde la percepción de los trabajadores, donde se analizó, mediante la metodología de ecuaciones estructurales (SEM) con el modelo de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Square – PLS) para hallar el grado de significancia en indicadores ordinales. Que analizó las relaciones existentes entre un

grupo variables. Previo análisis del modelo de medida para analizar la confiabilidad y validez de sus constructos y el modelo estructural para la prueba de la hipótesis.

El estudio de la variable adopción de tecnologías de la información y el desempeño laboral se realizó, mediante el uso del software (Smart PLS 4), utilizado para modelos de ecuaciones estructurales. Con el modelo de medida, se realizará la validación y confiabilidad del instrumento de medición por cada variable latente, que mediante la teoría de estudio, refirió a un modelo reflectivo, el mismo que inició con el análisis de confiabilidad, mediante los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach > 0.7 y para el análisis de la validez convergente, con el análisis factorial donde se evaluó la Varianza Extraída Media (AVE) > 0.5 y la validez divergente con el análisis discriminatorio, referente al estudio multivariante. Y finalmente para determinar la prueba de la hipótesis, mediante el modelo de estructural, se analizó los coeficientes *path* y *bootstrapping*. Finalmente, se presentaron los resultados de la edad, género y sistemas de información, mediante el programa SPSS v.26 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de resultados

a) Modelo de Medida

- Confiabilidad y Validez Convergente.

En la tabla 3, se realizó el análisis del alfa de *Chombach*, cuyo indicador sea mayor a 0.7. A fin de determinar la confiabilidad de nuestras variables.

Tabla 3

Fiabilidad y validez de constructo

	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
Adopción de TI	0.914	0.924	0.959	0.921
Condiciones Facilitadoras	0.882	0.882	0.944	0.895
Desempeño Laboral	0.768	0.770	0.850	0.588
Expectativa de Esfuerzo	1.000	1.000	1.000	1.000
Expectativa de Rendimiento	0.903	0.904	0.928	0.722
Influencia Social	0.827	0.830	0.898	0.748

Nota. Resultados del análisis estructural.

Determinamos que, mediante la aplicación del software en el análisis de datos se obtuvieron los resultados en color verde, que para el caso demuestran resultados positivos, para las variables adopción de Tecnologías de Información como; condiciones facilitadoras, expectativa de rendimiento e influencia social y la variable de desempeño laboral, soportan la prueba con la fiabilidad y validez del constructo

convergente, debido a que los valores resultantes son mayores a 0.7. Además, para ratificar los resultados del alfa de *Crombach*, la fiabilidad compuesta del análisis, también demuestra fiabilidad, debido sus valores superan el 0.7 y por último para la validez convergente, el estudio de la varianza extraída media supera al valor de 0.5.

Sin embargo, la variable expectativa de esfuerzo de la adopción de la tecnología de la Información, analizada bajo la teoría unificada de aceptación y uso de la tecnología, contiene solo un indicador, tiene una sola variable observable, cuyo resultado es 1. Lo que significa que la variable de expectativa del esfuerzo presenta una redundancia a las otras variables.

- Validez Convergente con el análisis de cargas externas.

Mediante el análisis de las cargas externas de la tabla 4, se logró determinar la correlación de las dimensiones con cada constructo con la variable de estudio, debiendo ser este valor superior al 0.7.

Tabla 4

Cargas externas

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
COND.FAC2		0.946				
COND.FAC1		0.946				
ECONOMÍA			0.667			
EFICACIA			0.726			

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
EFICIENCIA			0.859			
EXP-REND3					0.862	
EXP_ESF				1.000		
EXP.REND1					0.846	
EXP.REND2					0.917	
EXP.REND4					0.832	
EXP.REND5					0.786	
INF_SOC1						0.912
INF_SOC2						0.918
INF_SOC3						0.754
INT_COND1	0.965					
INT_COND2	0.955					

Nota. Los resultados positivos, representados de color verde de cada constructo de análisis, son mayores al 0.7, lo que determinó que existe comunalidades o correlaciones con sus respectivos constructos.

Todos los constructos con las variables de adopción de tecnologías de la información se encuentran correlacionadas con sus constructos.

Sin embargo, para la variable de desempeño laboral, el constructo economía se correlaciona mínimamente con la variable de desempeño laboral, debido a que el valor de 0.667 es menor al valor de 0.7. Sin embargo el valor es menor por decimales al valor establecido, lo pues podría estar sujeto a la justificación teórica. En contraposición con los demás constructos del desempeño laboral como; eficacia y

eficiencia que si presentan correlación significativa con su variable. Además, para el caso de expectativa de esfuerzo el valor del resultado 1, debido a que se representa por un solo indicador.

Para el caso del primer constructo de condiciones facilitadores se explicaría como:

Los constructos de; cuento con la infraestructura técnica (servicios e instalaciones) para el uso de las tecnologías de la información y cuento con la estructura organizacional (áreas responsables y personal de soporte), se relacionan con la variable de condiciones facilitadoras.

Para el caso del constructo de economía se explicaría como:

El constructo economía (atención de requerimientos, mediante el Fondo para Pagos en Efectivo), no se correlaciona mínimamente con la variable de desempeño laboral.

- Validez Divergente o discriminante:

Mediante el análisis de las variables observables, corresponde que las dimensiones no pertenezcan a las demás variables latentes, a fin de no generar redundancia. La tabla 5 muestra que la raíz cuadrada del *AVE* como se muestra en negrita en las diagonales, debe ser mayor a los resultados de los valores de fila y columna correspondientes, que indicaron que las medidas fueron discriminadas bajo en análisis de criterio de *Fornell-Larcker* de la tabla 5.

Además, se requirió del análisis de las cargas cruzadas, donde los resultados de cada intervalo, representaron las correlaciones más altas en los indicadores que corresponden a su constructo de las demás variables, representada en la tabla 6.

Para el análisis *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* de la tabla 7, demostró la validez del constructo, si las correlaciones *Monotrait*, entre los indicadores que miden el mismo constructo son mayores que las *Heterotrait*, cuyo valor debe ser menor al 1.

Tabla 5

Criterio de Fornell-Larcker

	Adopción de TI	Condi- ciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
Adopción de TI	0.960					
Condiciones Facilitadoras	0.491	0.946				
Desempeño Laboral	0.247	0.327	0.767			
Expectativa de Esfuerzo	0.597	0.548	0.221	1.000		
Expectativa de Rendimiento	0.628	0.491	0.149	0.577	0.849	
Influencia Social	0.624	0.563	0.197	0.585	0.660	0.865

Nota. Para el caso podemos comparar que el valor del AVE del constructo condiciones facilitadoras de la adopción de tecnologías de la información, el resultado es mayor de la fila y columna, lo que determina que existe la validez discriminante de las demás variables. De tal manera los constructos y la variable

desempeño laboral, también son discriminantes de las demás variables. Lo que generó la diferencia de cada variable a las demás y se correlacionen entre sus constructos.

Tabla 6

Cargas Cruzadas

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
COND.FAC_2	0.465	0.946	0.373	0.458	0.415	0.535
COND_FAC_1	0.465	0.946	0.246	0.579	0.514	0.531
ECONOMÍA	0.228	0.425	0.667	0.220	0.225	0.267
EFICACIA_1	0.150	0.128	0.726	0.080	0.090	0.100
EFICACIA_2	0.150	0.167	0.803	0.145	0.042	0.112
EFICIENCIA	0.199	0.199	0.859	0.192	0.057	0.82
EXP-REND_1	0.558	0.452	0.191	0.512	0.862	0.571
EXP_ESF	0.597	0.548	0.221	1.000	0.577	0.585
EXP_REND_2	0.522	0.339	0.049	0.486	0.846	0.489
EXP_REND_3	0.542	0.488	0.118	0.514	0.917	0.591
EXP_REND_4	0.514	0.461	0.106	0.498	0.832	0.595
EXP_REND_5	0.528	0.341	0.165	0.535	0.786	0.553
INF_SOC_1	0.537	0.470	0.183	0.535	0.599	0.912
INF_SOC_2	0.557	0.486	0.177	0.508	0.617	0.918
INF_SOC_3	0.521	0.503	0.151	0.471	0.488	0.754
INT_COND_1	0.965	0.496	0.258	0.619	0.628	0.623
INT_COND_2	0.955	0.444	0.213	0.521	0.574	0.573

Nota. En los resultados de la tabla de cargas cruzadas de cada constructo, se pudo identificar que el valor del intervalo de cada constructo, se relaciona con sus

indicadores como, por ejemplo; las condiciones facilitadoras 1 y 2 con valor de cargas factoriales cruzadas de **0.946** se relacionan con su indicador, ya que representan una mayor carga cruzada en filas y columnas.

Tabla 7

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desemp eño Laboral	Expectati va de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influen cia Social
Adopción de TI						
Condiciones Facilitadoras	0.545					
Desempeño Laboral	0.280	0.363				
Expectativa de Esfuerzo	0.621	0.584	0.237			
Expectativa de Rendimiento	0.689	0.550	0.165	0.607		
Influencia Social	0.717	0.661	0.288	0.644	0.764	

Nota. Las correlaciones que miden diferentes constructos, que representan el valor de ratio menor a 1. Como por ejemplo el constructo de las condiciones facilitadoras se correlacionan con el constructo de adopción de tecnologías de la tecnología de la información. Existiendo una validez discriminante.

b) Análisis Estructural

Mediante el siguiente análisis, para la validación de las hipótesis, se inició mediante, los criterios de estudio de rutas de los *Coefficientes path*, mostradas en la tabla 8. Considerando la variable endógena (dependiente) y exógena (independiente), las correlaciones, considerando el valor estándar como mínimo 0.2 y se sugiere que sea mayor a 0.3. Ejemplo: de la variable adopción de TI al desempeño laboral tiene una relación moderada.

Seguidamente, se realizó el análisis del coeficiente de determinación R², que permite hacer la predicción, cuanto explica el modelo el comportamiento el desempeño laboral, cuyo valor debe superar 0.5 de los resultados de la tabla 9.

Además, se realizó el análisis del F cuadrado, para determinar el tamaño del efecto de la variable endógena y exógena donde: f² mayor a 0.02 indica pequeño efecto, mayor a 0.15 efecto medio y mayor a 0.35 efecto grande, culminando con el análisis *bootstrapping*, y prueba de significancia de la tabla 10.

Tabla 8

Coefficientes path

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
Adopción de TI			0.247			
Condiciones Facilitadoras	0.077					

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
Expectativa de Esfuerzo	0.244					
Expectativa de Rendimiento	0.284					
Influencia Social	0.251					

Nota. Se pudo determinar que la Adopción de las Tecnologías de la información tiene correlación estándar con el desempeño laboral, considerando que el valor de 0.247 supera el valor estándar mínima de 0.2. Siempre y cuando los constructos se relacionen. Asimismo, el constructo de condiciones facilitadoras que, con un valor de 0.077, se considerada con una mínima relación con la variable de adopción de las tecnologías de la información. Además, se pueden observar en la figura 10, por las rutas que muestran el valor.

Tabla 9

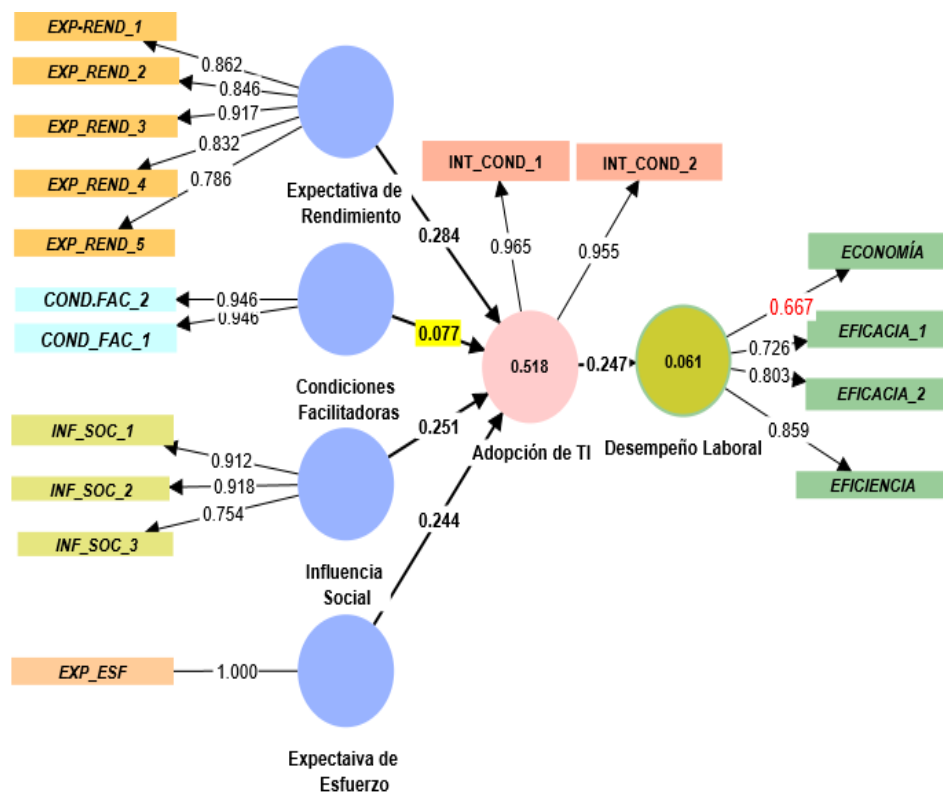
R Cuadrado

	R cuadrado	R cuadrado ajustada
Adopción de TI	0.518	0.511
Desempeño Laboral	0.061	0.057

Nota. Se puede verificar que el coeficiente de determinación de la variable adopción de las tecnologías de la información con el valor aproximado de 51.8 % respecto a sus constructos, con un valor mayor al 50%. Mediante el cual se puede predecir a un 51.8% la variable de adopción de tecnologías de la información. Sin embargo, el desempeño laboral no se puede predecir con la información de sus dimensiones, el valor que representa el coeficiente es de 6.1% un valor insignificante frente a otras variables.

Figura 10

Rutas de Coeficientes path



Nota. Se muestran la correlación de las variables en las rutas de las variables, mediante el resultado del análisis.

Tabla 10*f Cuadrado*

	Adopción de TI	Condiciones Facilitadoras	Desempeño Laboral	Expectativa de Esfuerzo	Expectativa de Rendimiento	Influencia Social
Adopción de TI			0.065			
Condiciones Facilitadoras	0.007					
Desempeño Laboral						
Expectativa de Esfuerzo	0.068					
Expectativa de Rendimiento	0.084					
Influencia Social	0.061					

Nota. Este indicador demuestra el efecto de la variable adopción de tecnologías de la información tiene un pequeño efecto de 0.065 en base al estándar de 0.02. Igual para las demás variables de la adopción de las tecnologías de la información. Y para el caso de las condiciones facilitadoras no causa ningún efecto en la adopción de tecnologías de la información.

4.2 Prueba de Hipótesis

- *Bootstrapping*

En la tabla y figura 11, se realizó el análisis de la significancia del error, con el estándar debe ser menor al 5% y se interpreta los p válidos.

Tabla 11

Bootstrapping

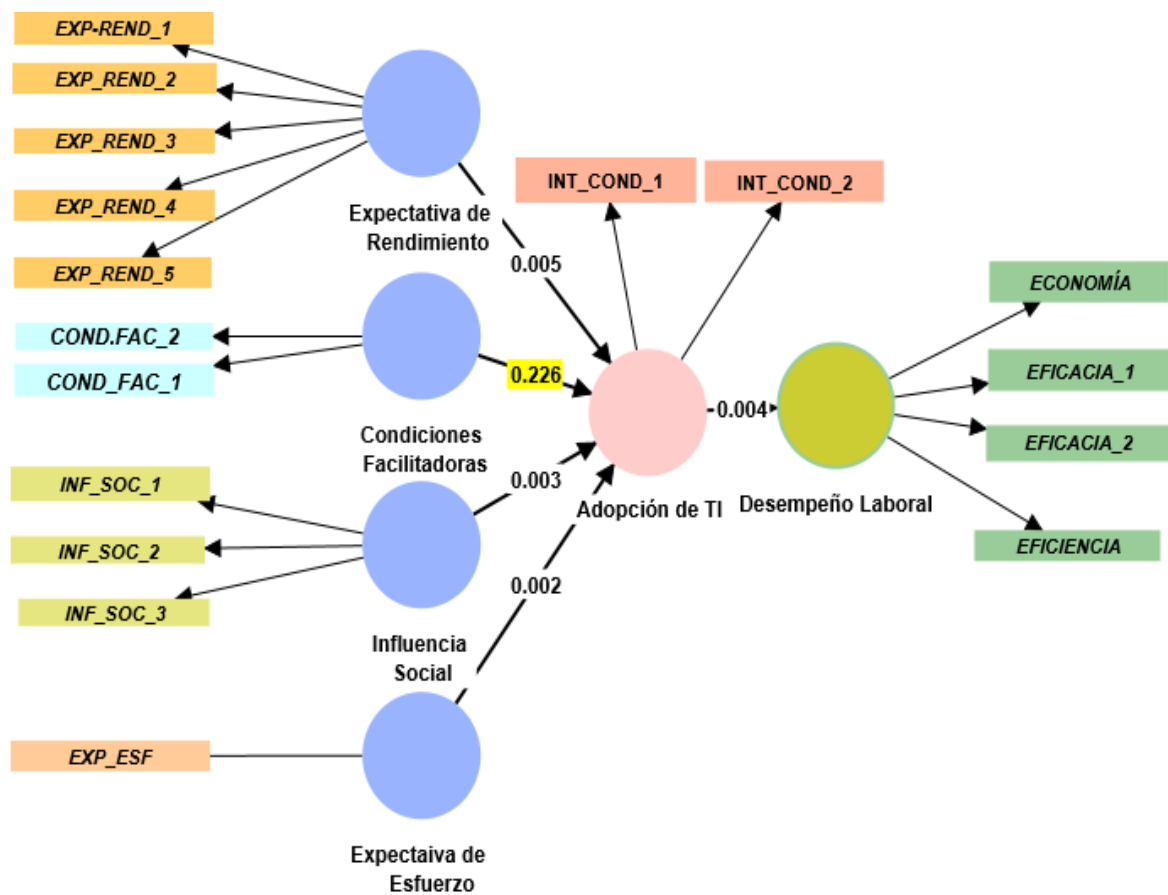
	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (O/STDEV)	P Valores	Determina
Adopción de TI						
-> Desempeño Laboral	0.247	0.261	0.083	2.978	0.003	Se acepta
Condiciones						
Facilitadoras -> Adopción de TI	0.077	0.078	0.062	1.242	0.214	No se acepta
Expectativa de						
Esfuerzo -> Adopción de TI	0.244	0.238	0.078	3.146	0.002	Se acepta
Expectativa de						
Rendimiento -> Adopción de TI	0.284	0.286	0.099	2.867	0.004	Se acepta
Influencia						
Social -> Adopción de TI	0.251	0.251	0.087	2.865	0.004	Se acepta

Nota. Resultados obtenidos para el análisis y determinación de las hipótesis, mediante los resultados del p valores válidos, para la determinación de la probabilidad de error. Que debe tener una tendencia al valor 0, el mismo que debe ser menor al valor de 5%, indicando como un ejemplo que los resultados obtenidos que tienen la probabilidad de error sea menor al 5%. Lo cual indica la significancia de las variables de la correlación.

Esta simulación se realiza con un nivel de significancia del 5%, el resultado se realiza para las pruebas de hipótesis, es el siguiente paso del modelo de medida, existen diferentes interpretaciones con el estadístico T, es necesario el realizar el análisis al p valor.

Figura 11

Bootstrapping



Nota. Detalle de rutas con los valores p valores, para la determinación de los resultados de la hipótesis.

- Con el valor de la adopción de tecnologías de la información de 0.003 es menor a 5%. Lo que demuestra que la adopción de tecnologías de la información se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Se acepta la hipótesis general, logrando el objetivo general de la investigación.
- Las Condiciones Facilitadoras no se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Para el caso la relación no se acepta la hipótesis específica, para el caso de esta variable no cumple con el objetivo específico de la investigación. Debido a que no hay evidencias suficientes a favor para aceptar la hipótesis. Lo que puede deberse a la importancia de otras variables para el trabajador que desplacen al constructo de condiciones facilitadoras para la adopción de tecnologías de la Información.
- La Expectativa de Esfuerzo se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Se acepta la hipótesis específica, logrando cumplir con el objetivo específico de la investigación.
- La Expectativa de Rendimiento se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Se acepta la hipótesis específica, otro de los objetivos específicos establecidos, que se cumple.
- La Influencia Social se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de

Áncash, 2021. Se acepta la hipótesis específica, finalmente se obtiene el objetivo específico de la investigación.

4.3 Discusión

Mediante los resultados obtenidos se ha logrado determinar si la variable de adopción de las tecnologías de la información se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash en el año 2021. Considerando el planteamiento de la problemática sobre el proceso de inserción de tecnologías de la información durante los últimos años y como ello ha venido afectando al desarrollo de las actividades, desde la percepción de los trabajadores, realizándose así un análisis interno, desde las opiniones y valoraciones de los trabajadores han manifestado a través del estudio aplicado en referencia a la teoría unificada de la aceptación y uso de la tecnología, en sus siglas en inglés (UTAUT).

El uso de este modelo por parte del investigador, causó gran interés por su semejanza a las aplicaciones de procesos que se venían realizando en la institución, si bien el modelo contiene en la teoría aún mucho más indicadores, esta adaptación al objeto de estudio fue realizada a fin de determinar su aplicación y trascendencia en los resultados de los trabajadores, conociendo referencias internas a las condiciones de trabajo, y expectativas que ellos tenían de la forma de trabajo al que se han tenido que enfrentar, aún más bajo un contexto por la pandemia de la COVID-19.

En el desarrollo y procesamiento de datos, se presentaron diferentes cuestionamientos referentes al planteamiento de las hipótesis, probablemente

obtenido por el margen de error el cual se considera para las investigaciones. Es así, que los resultados para la validación de fiabilidad y validez para la variable de adopción de tecnologías de la información si presentan resultados deseados, tal como se refiere en las investigaciones realizadas bajo el modelo UTAUT, donde se encuentra investigaciones realizadas que cuentan con dimensiones establecidas para un análisis confiable. Y al relacionarla con la variable de desempeño laboral, se obtuvieron resultados de su relación significativa, considerando que el valor p es menor al 5%. Lo que demuestra que la adopción de tecnologías de la información se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.

Estos resultados demuestran, que las dimensiones que conforman a la variable adopción de la tecnología de la información, influyen significativamente bajo el modelo establecido de estudio. Asimismo, la variable de desempeño laboral demuestra que la percepción de los trabajadores frente a condiciones establecidas por la entidad, políticas de modernización, gestión de procesos y la administración de recursos, representan un factor importante para el cumplimiento de sus funciones, con la información obtenida se pueden fortalecer a las decisiones que establezcan en la entidad, con énfasis en los diferentes constructos y como se demuestran en el desempeño laboral.

Con el modelo de adopción, se debe señalar que la influencia de los constructos de la adopción de la tecnología de la información como; expectativa de esfuerzo, expectativa de rendimiento e influencia social se relacionan significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del

Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Tal como hace referencia la teoría, ya que se encuentran relacionadas con las condiciones y factores que evalúa el trabajador para realizar sus actividades. Siendo un ejemplo de ello que si el trabajador realiza mayores esfuerzos que mejoren su rendimiento, estos influyen en su desempeño laboral, incluso el dominio de sistemas se ve reflejado la opinión de sus compañeros de trabajo, lo cual lo muestra como un referente de manejo de competencias.

Sin embargo, con excepción del constructo de condiciones facilitadoras representado por su valor p de 0.226 mayor al 5% o 0.05, la misma que no se acepta la hipótesis específica, demuestra que no existe relación con la adopción de la tecnología de la información, referencias como la infraestructura, instalaciones y soporte brindadas por parte de los responsables no son relevantes. En contraposición a la teoría que demuestra que es un constructo de forma parte e influye en la adopción de tecnologías de la información. Pero para el objeto de estudio y la información recolectada mediante el planteamiento del análisis de datos del cuestionario, no brinda información necesaria para la formación de la variable adopción de tecnologías de la información, ello puede deberse a múltiples factores por analizar. Se puede apoyar este resultado, indicando que se realizaron constantes talleres, capacitaciones en el uso de sistemas y aplicaciones. Para el retorno al 100% de los trabajadores y dejar el trabajo remoto, situaciones que pudieron afectar en la perceptiva del trabajador.

Para el caso del constructo de expectativa de esfuerzo, con el valor p de 0.002 menor al 5%, el mismo que acepta a hipótesis específica. Relacionada con la adopción de tecnologías. La teoría respalda este resultado, bajo el modelo de la UTAUT, lo que demuestra que el esfuerzo que perciben los trabajadores, es un beneficio en el uso de las tecnologías de la información, considerando que, para el uso de las mismas, involucra que apoya a las labores y que el manejo eficiente presenta beneficios en los resultados.

Referente al constructo de expectativa de rendimiento con su valor p de 0.005 menor a 5%, demuestra la relación significativa con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Otro constructo fundamental que determina que la adopción de tecnologías de información, se deriva de los beneficios, oportunidades y logro que los trabajadores perciben en el uso de las tecnologías, que demuestra que la teoría establecida por el modelo UTAUT, se desarrolla de forma favorable y respalda con los resultados y aplicación.

Y finalmente, la influencia social con un valor p de 0.003 menor al 5%, se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Resultados que indican que los factores que influyen en el uso de las tecnologías de la información, los cuales se pueden considerar como la opinión de los jefes, compañeros del trabajo y el ámbito familiar, influyen en la adopción de tecnologías, que guarda relación a la teoría del modelo. Debido, a que la influencia que se percibe con las

nuevas tecnologías que se vienen presentando, desarrolla la competitividad de los trabajadores.

Otro de los resultados obtenidos del análisis de la tabla de cargas cruzadas, en el que pudimos identificar que el valor de los constructos se relaciona con sus indicadores, como por ejemplo expectativa de rendimiento se relacionan con su indicador, ya que representan una mayor carga cruzada en filas y columnas, demostrado en el diseño del modelo reflectivo, representado en la imagen de unión de las variables, representados en preguntas en escala de Likert, con la nominación ordinal para su análisis, dentro de la muestra, que antes fue analizada para determinar su nivel de significancia y validez, bajo el cumplimiento de varios tipos de pruebas que hacen que la investigación, sea más robusta y esta puede contener la mayor cantidad de información.

Cabe mencionar que dicho análisis representado para la adopción de las tecnologías de la información se encuentra basado teóricamente en un modelo de teoría de uso y aceptación y uso de la tecnología, la misma que contiene un gráfico que refleja el diseño del mismo, para su estudio en el ámbito de las tecnologías de la información. Este estudio, fue propuesto bajo la premisa del conocimiento de la problemática en la entidad, en el que la percepción del desempeño laboral por parte de los trabajadores se ve reflejado actualmente por el uso de las tecnologías de la información con mayor incidencia.

Asimismo, al realizar el análisis de sus dimensiones, como la economía dentro de los resultados mostrados por las tablas cruzadas, denotan el valor en rojo.

Lo que representa esta dimensión para el caso de estudio, es que no se relaciona con su variable latente que es el desempeño laboral. En contraposición a la teoría de indicadores de desempeño, para el objeto de análisis. Demostrando que se puede determinar que la información obtenida por fuentes documentadas, bajo un consolidado de los gastos realizados el año 2021, el flujo de dinero de los gastos presupuestarios por caja chica para la atención de los requerimientos no son representativos en la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la institución, debido a que estos gastos son menores y no a gran escala que demuestre datos específicos de su manejo para la atención de requerimientos, que se pudo establecer en rangos para la realización del cuestionario, ya que los colaboradores de la institución bajo cualquier parámetro adicional tienen que cumplir con sus actividades.

Conclusiones

- a) El estudio realizado, bajo el referente del modelo UTAUT, ha demostrado muchas similitudes y ha respaldado la mayoría de las hipótesis planteadas, con mayor importancia que la adopción de las tecnologías se encuentra relacionada significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021. Además, ha permitido que se conozcan constructos de la teoría y su aplicación a la realidad en un organización pública, para el investigador este estudio requirió de un análisis complejo y nuevo de conocimientos obtenidos, la aplicación de un modelo estructural para determinar que existen más de dos variables puede ofrecer mayores resultados, ha logrado determinar que en el contexto de estudio para los trabajadores del Ministerio Público, existen diferentes constructos que determinan el uso de tecnologías de la información y como se refleja en la percepción de su desempeño laboral. Es así, que se cuenta con resultados que demuestran que existen aspectos relacionados con el rendimiento, esfuerzo e influencia social, inciden en la adopción de tecnologías de la información un procedimiento a largo plazo.

- b) Desde un análisis específico del constructo de expectativa de esfuerzo y su relación significativa con la adopción de las tecnologías de la información, para el estudio se ha considerado como una variable adicional, al cual se podría agregar mayores dimensiones para que se distinga de la proposición (fácil y comprensible), debido que para el trabajador ésta variable se asemejaba a los demás constructos, como el rendimiento o la influencia social.
- c) El constructo de expectativa de rendimiento y su relación significativa con la adopción de las tecnologías de la información, ha brindado mejores resultados positivos, que para el caso se debe al beneficio que percibe el trabajador al usar y adoptar cada una de sus dimensiones como una ventaja, la teoría indica que existen otras características relacionadas a estas expectativas como la edad, el género, los cuales pueden distinguirse entre los trabajadores al momento de percibir el desempeño laboral. Siendo así que un trabajador joven le resulta más útil el uso de las tecnologías de la información, ya que cuenta con la experiencia y conocimientos obtenidos en la actualidad moderna.
- d) Respecto a la influencia social y su relación significativa con la adopción de las tecnologías de la información, se determina por la opinión de terceras personas de valor para el trabajador, para que influya en la adopción de tecnologías de la información. Es importante para la realización de las labores, establecidos bajo las políticas de modernización de la institución, frecuentemente el jefe de cada área, según los establecimientos de calificación del desempeño de los trabajadores, ha realizado calificaciones sobre sus capacidades, este es uno de los factores importantes a considerar.

- e) Asimismo, el constructo de condiciones facilitadoras no ha cumplido con el objetivo establecido, y se ha determinado que esta variable no tiene relación con la adopción de tecnologías, para el caso de estudio se debe a que las dimensiones de facilidades brindadas por la institución y soporte brindado, no representa importancia para el trabajador al momento de realizar sus labores, con el uso de tecnologías.
- f) Finalmente podemos referir que la información recopilada demuestra que las acciones que pueda realizar la gestión de procesos de innovación procuren, adoptar con mayor énfasis en ciertas variables que los trabajadores han determinado, a fin de obtener mejores en la percepción del desempeño laboral, debido a que son los primeros usuarios en obtener el servicio de parte de la institución, que posteriormente brindan sus servicios a la población.

Recomendaciones

1. Inicialmente, al cumplir con los objetivos propuestos recomendamos evaluar cada uno de los constructos para fortalecer la adopción de tecnologías de la información, enfocar en brindar estrategias con la información obtenida y mejorar la percepción del trabajador en el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash. Factores como la edad, el género y experiencia, que según la teoría forman parte de los condicionantes para la adopción de tecnologías.
2. Es importante determinar estrategias y acciones que pongan a manifiesto a la administración de la institución y encargados en la toma de decisiones, proporcionar metodologías, acciones relativas a las dimensiones antes estudiadas, para el conformar normativas, políticas internas de trabajo en la organización, con relevancia en la competitividad de los trabajadores, en los beneficios que puedan obtener, como principales enunciados establecidos por ellos.
3. Permitir a los colaboradores continuar impulsando sus capacidades y habilidades desde los aspectos tecnológicos, a fin que sean reflejados en el desempeño laboral. Ofrecerles cursos o talleres en temas de actualidad, procurar la

participación frecuente de los trabajadores en el desarrollo de tecnologías de la información.

4. Referente a la variable de desempeño laboral, este estudio estuvo enfocado en la percepción del trabajador, sobre sus dimensiones de economía, eficiencia y eficacia. Siendo que economía no resulta importante para el trabajador, ciertamente porque se encuentra normado bajo una lista de requisitos y trámites necesarios para el cumplimiento de requerimientos. Factor, que no puede modificar un trabajador con sus actividades. Al respecto, dentro de la Administración y bajo la situación de unidad operativa, debe crearse una programación adecuada, mediante la sensibilización del personal sobre el uso y manejo del presupuesto de caja chica.
5. Se recomienda coordinar de las propuestas para mejorar la adopción de las tecnologías de la información, desde el estudio realizado con las gerencias de la Sede Central de Lima del Ministerio Público, a fin de que se pueda fortalecer el trabajo descentralizado.
6. Recomendamos finalmente fortalecer los resultados de esta investigación con otras fuentes de información que pueden ser obtenidas por la población, con la teoría del modelo UTAUT 2, en el que se obtenga información externa para el apoyo de los resultados de esta investigación.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre Choix, R. (2018). *La influencia de la adopción de tecnologías de información en la capacidad de innovación desde la perspectiva del recurso humano en las Mipymes de software en Sonora, México. Investigación Administrativa*. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456055708005>
- Asato Rosas, J. I. (2021). *Análisis en la implementación de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) en la Administración Pública del OSINFOR, según sus trabajadores, en el año 2019* [tesis de título, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima]. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/655457>
- Asencios Silva, K.L. (2019). *Implementación de buenas prácticas para la gestión de servicios de TI basado en ITIL v3 para la unidad de tecnologías de la información de la zona registral N° VII – sede Huaraz, 2016* [tesis de

maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4049>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014, 10 de noviembre). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas*. SERVIR. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3425345-normas-para-la-gestion-del-sagrh-en-las-entidades-publicas>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018). *Guía para la Elaboración de Metas de Desempeño en la Gestión del Rendimiento*. SERVIR. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1397799/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf?v=1673300063>

Balarezo Paredes, B. (2016). *Influencia del uso de las TIC en el proceso de inserción y desempeño de los becarios Fronabec, estudio de caso PUCP* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7137>

Bonnefoy, J. C. y Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/5611>

Calderón, C. A., López, M. y Peña, J. (2017). *El efecto condicional indirecto de la expectativa de rendimiento en el uso de Facebook, Google+, Instagram y Twitter por jóvenes*. Revista Latina De Comunicación Social. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2017-1181>

- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C. y Reyes Nova, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado*. Sciencedirect. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>
- Demircioglu, M. A. y Audretsch, D. B. (2017). *Conditions for innovation in public sector organizations*. Repec. RePEc:eee:respol:v:46:y:2017:i:9:p:1681-1691
- Díaz-Batista, J. A. y Blanco-Fernández, Y. (2018). *Adopción y uso de las Tecnologías de la Información en organizaciones cubanas*. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458817006>
- Fernández Celestino, W. J. (2019). *Comunicación interna y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz, 2015* [tesis de doctor, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3419>
- Gallardo Angeles, M. A. y Sandoval Ochoa, H. D. (2020). *Factores que influyen en el Modelo UTAUT en relación a la Intención de Uso de Plataformas de Streaming en Millenials* [tesis de bachiller, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la UPC. <http://hdl.handle.net/10757/654529>
- Chávez Muñoz, J. R., Miranda Casas, E. A., Quispe Loyola, N. J. y Robles Cossio, S. E. (2019). *Factores que influyen en la intención de uso de tecnología de medios de pago móvil en negocios minoristas en Lima*

- Metropolitana*. [tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1742>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición). Mc Graw Hill Educación. (Original publicado en 2002).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Kahya, E. (2009). *The effects of job performance on effectiveness*. Sciencedirect. Consultado <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.06.006>
- Madera, M. M., Nabel, L. C. T. y Huerta, L. N. Q. (2012). *Estudio de traducción y confiabilidad del instrumento de la Teoría Unificada*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/311287010_Estudio_de_traducion_y_confiabilidad_del_instrumento_de_la_Teoria_Unificada_de_la_Aceptacion_y_Uso_de_la_Tecnologia_UTAUT
- Leyton Soto, D. A. (2013). *Extensión al modelo de aceptación de tecnología TAM, para ser aplicado a sistemas colaborativos, en el contexto de pequeñas y medianas empresas*. [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115509>
- López-Bonilla, L. M. y López-Bonilla, J. M. (2011). *Los modelos de adopción de tecnologías de la información desde el paradigma actitudinal*. SciELO. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100011>
- Maguña García, N. J. (2019). *La teoría de motivación de MASLOW y el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de Post Grado y centro de*

idiomas de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2018 [tesis de título profesional, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3608>

Márquez Aquino, V. M. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos–Ancash–2015* [tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4352>

Ministerio Público. (2021, 11 de junio). *Plan de Gobierno digital 2021-2023*. Intranet. <https://portal.mpfm.gob.pe/descargas/transparencia/2022/202205201239178e296a067a37563370ded05f5a3bf3ec.pdf>.

Morales, C. y Brayer, J. (2018). *Evaluación de los factores claves para la aceptación y uso de BIM en proyectos de edificación de Lima y Callao* [tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12392>

Ringle, M. Christian; Wende, Sven; Becker, Jan-Michael (2015). *structural equation modeling- partial least squares (PLS-SEM)* (versión 4). [software]. SmartPLS GmbH. <https://www.smartpls.com/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Índice de Gobierno Digital OCDE 2019-Resultados y mensajes clave*. OECD. <https://www.oecd.org/gov/digital-government/digital-government-index-2019-highlights-es.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2020. (2020), *América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Palos-Sanchez, P., Reyes-Menendez, A. y Saura, J. R. (2019). *Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones*. *Información tecnológica*. SciELO. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300003>
- Real Academia Española. (s.f.). *Adopción*. Diccionario de la lengua española. Consultado el 23 de septiembre 2021. <https://dle.rae.es/adoptar>.
- Rodriguez Lopez, M. I. (2013). *Satisfacción laboral y desempeño del personal asistencial del hospital Víctor Ramos Guardia-Huaraz 2010*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2059>
- Rodríguez Mendoza, M. Á. (2020). *Validación del modelo Teoría Unificada de Aceptación y Uso de Tecnología UTAUT en la adopción de un sistema ERP en una pequeña empresa*. *Natura@economía*. <http://doi:10.21704/ne.v5i1.1514>
- Secretaría de Gobierno Digital. (2018, 13 de diciembre). *Aprueban Lineamientos para la formulación del Plan de Gobierno Digital Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N° 005-2018-PCM/SEGD*, Diario Oficial el Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292304-005-2018-pcm-segdi>.

Secretaría de Gestión Pública. (2022, 15 de febrero). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Diario Oficial el Peruano. <https://sgp.pcm.gob.pe/>

Soto Sello, G. R. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru SA*. [tesis de bachiller, Universidad ESAN]. Repositorio de la ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1509>

Stephen P. Robbins & Mary Coulter. (2005). *Administración* (Octava edición). Pearson Educación.

Taherdoost, H. (2018). *A review of technology acceptance and adoption models and theories*. ScienceDirect <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2018.03.137>

Vallejos Mamani, E. B. (2013). *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú], Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4989>

Varela, L. A. Y., Tovar, L. A. R. y Chaparro, J. (2010). *Modelo de aceptación tecnológica (TAM): un estudio de la influencia de la cultura nacional y del perfil del usuario en el uso de las TIC*. Innovar Journal. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819028014.pdf>

Venkatesh, Morris y Davis & Davis (2003). *User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View*. MIS Quarterly.
<https://www.jstor.org/stable/30036540>

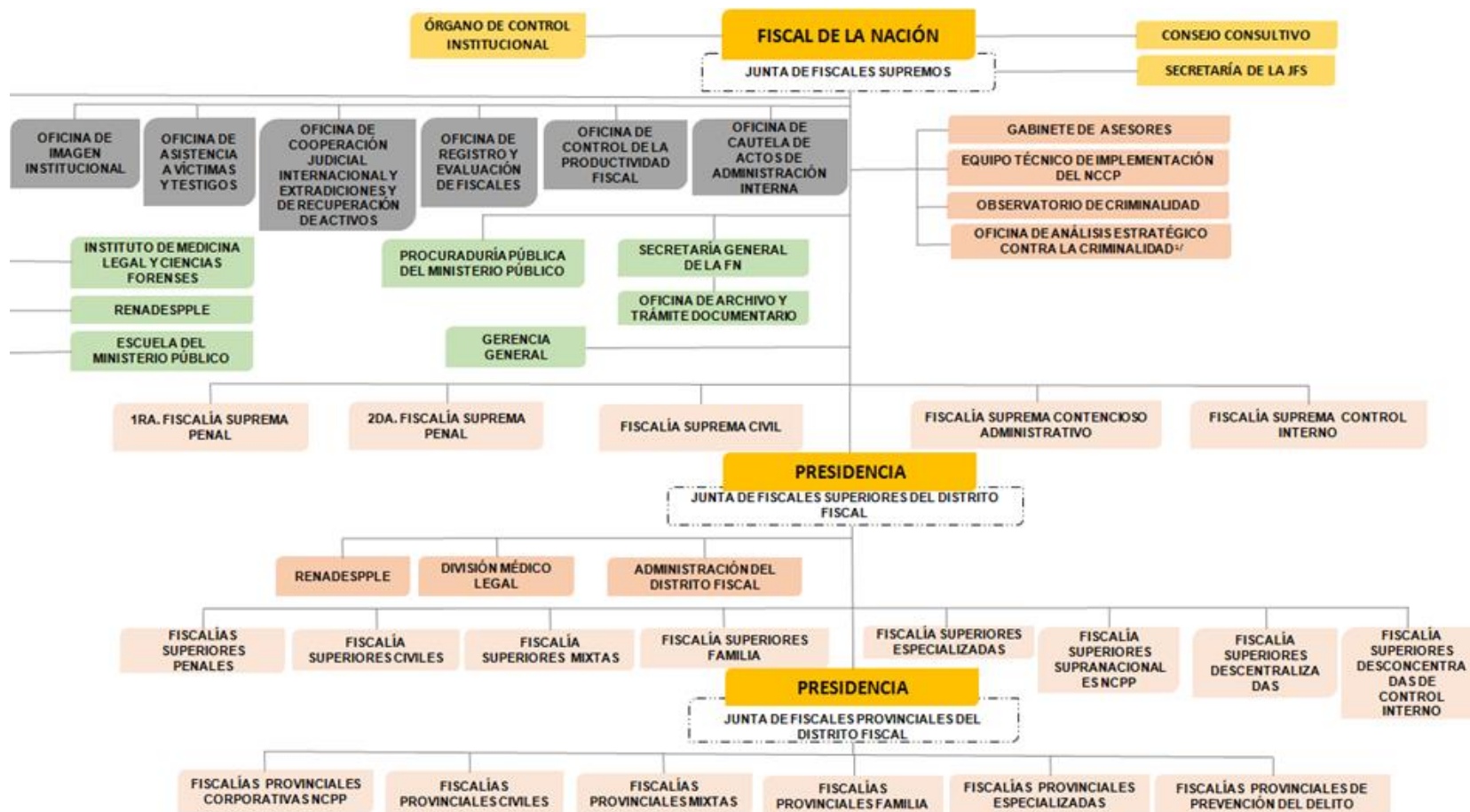


Anexos

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
General					
¿Qué relación existe entre la adopción de tecnologías de la información y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021?	Establecer la relación entre la adopción de tecnologías de la información y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	La adopción de tecnologías de la información se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	Adopción de tecnologías de la información	Expectativa de rendimiento Expectativa de esfuerzo Influencia Social Condiciones facilitadoras Intención de Conducta	Logro de resultados Ajuste de trabajo Ventaja relativa Motivación extrínseca Utilidad percibida Grado de facilidad Cumplimiento Internalización Identificación Infraestructura técnica Estructura organizacional Intento Proyectar
Específicos					
¿Cuál es la relación entre la Expectativa de Rendimiento con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021?	Determinar la relación entre la Expectativa de Rendimiento con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	La Expectativa de Rendimiento se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.		Eficacia	Focalización
¿Cuál es la relación entre la Expectativa de Esfuerzo con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021?	Determinar la relación entre Expectativa de Esfuerzo con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	La Expectativa de Esfuerzo se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	Desempeño Laboral	Eficiencia	Resultado Final
¿Cuál es la relación entre la Influencia Social con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021?	Determinar la relación entre Influencia Social con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	La Influencia Social se relaciona significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.		Economía	Productividad
¿Cuál es la relación entre las Condiciones Facilitadoras con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021?	Determinar la relación entre Condiciones Facilitadoras con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.	Las Condiciones Facilitadoras se relacionan significativamente con la adopción de tecnologías de la información en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Áncash, 2021.			Presupuesto

Organigrama del Ministerio Público



Oficio de solicitud de autorización.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia
ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO FISCAL ANCASH

Huaraz, 25 de octubre de 2021

OFICIO N° 000001-2021-MD-EN-ADMDFANCA-AMB

Huaraz, 25 de Octubre del 2021



Firma
Digital

Comprobado por el
Sistema de Firma
Electrónica del
Módulo de Firma
Electrónica

OFICIO N° 000001-2021-MP-FN-ADMDFANCA-AMB

MARIANELLA MORENO ARDILES

Administrador del DF Ancash

Presente. -

Asunto : Solicita autorización para el acceso y uso de información, para la ejecución e informe final de tesis.

Expediente : ADM DFA20210006423

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, a fin de solicitar el apoyo y autorización como personal de apoyo que me encuentro desempeñando en la Oficina de Administración, para el acceso y uso de información estadística, aplicación de encuesta a los trabajadores, recopilación de información documentaria entre otros del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash. Los mismos, que se requieren con fines específicos de carácter académico, ya que me encuentro cursando estudios de Posgrado en la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" de Huaraz y actualmente me encuentro en el proceso de ejecución de tesis.

Por lo cual, requiero el apoyo en virtud de fortalecer mis capacidades académicas y profesionales, considerando mi ámbito de estudio la "ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO PÚBLICO, DISTRITO FISCAL DE ANCASH, 2021". Tema propuesto, en mérito a mi percepción de la problemática como personal de la institución y estudiante. Siendo necesario recabar información para su desarrollo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

ADELAYDA MECHE MEJIA BARRETO
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL ANCASH

CC:
AMB

ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO FISCAL ANCASH

(511) 825-8885
Av. Abancay Cdra. 5 sin Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

CODIGO FONTE: ADMDFANCA02 2 0 0 0 6 4 2 3
CODIGO MODULO:
N. SÍG
AMB

Este documento administrativo es un archivo digitalizado emitido en el sistema electrónico de gestión de documentos, el cual garantiza la integridad de la información, la seguridad de los datos y la trazabilidad de los procesos administrativos. No se permite la reproducción o el uso no autorizado de este documento sin el consentimiento expreso de la institución.

Cuestionario

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSbjBiDxjoe4Kq0xi-Sfj9tS6e2NfCn5SmeU3k4IDrLMkoswA/viewform?usp=sf_link



ENCUESTA

La presente encuesta tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Adopción de Tecnologías de la Información y el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Ancash.

I. DATOS DE INFORMACIÓN:

¿Cuál es tu género?:

Femenino

Masculino

¿Cuál es tu edad?:

.....

II. DATOS DE INVESTIGACIÓN:

2. 1. Adopción de tecnologías de la Información:

2.1.1. Expectativa de Rendimiento:

Usar las tecnologías de la Información influyen en el logro de los resultados:

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Usar las tecnologías de la información me permiten trabajar rápidamente:

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Usar las tecnologías de la información favorece a una ventaja productiva:

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

Usar las tecnologías de la información aumenta las oportunidades de mejorar en el trabajo:

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

La tecnología de la información es útil para la realización de las labores:

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

2.1.2. Expectativa de Esfuerzo									
		Mi interacción con las tecnologías de la información es fácil y comprensible:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
2.1.3. Influencia Social:									
		La gente importante para mí piensa que debo cumplir con las labores usando las tecnologías de la información:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
		La gente que influye en mi conducta piensa que debo usar las tecnologías de la información:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
		El Ministerio Público considera que las tecnologías de la información es fundamental para el trabajo:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
2.1.4. Condiciones Facilitadoras:									
		Cuento con la infraestructura técnica (servicios e instalaciones) para el uso de las tecnologías de la información:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
		Cuento con la estructura organizacional (áreas responsables y personal de soporte) para el uso de las tecnologías de la información:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
2.1.5. Intención de Conducta:									
		Tengo intenciones de usar las tecnologías de la información:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
		Planeo usar las tecnologías de la información, en adelante:							
Totalmente en desacuerdo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo		
2.2. Desempeño Laboral:									
2.2.1. Eficacia:									
		¿En qué nivel de precisión realiza sus labores para el cumplimiento de metas?							
			al 50%	al 80%	al 100%				
al 30%		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	más de 100%		



¿Con qué frecuencia ha logrado realizar las labores favorablemente?						
		al 30%	al 50%	al 80%	al 100%	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> más de 100%
2.2.2. Eficiencia:						
¿Respecto a la productividad, con qué frecuencia ha logrado cumplir las metas trazadas?						
		al 30%	al 50%	al 80%	al 100%	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> más de 100%
2.2.3. Economía:						
¿Con qué frecuencia se han atendido los requerimientos con el presupuesto del Fondo para Pagos en Efectivo?						
		al 30%	al 50%	al 80%	al 100%	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> más de 100%
¿Qué sistemas de información hace uso?						
				<input type="checkbox"/>		
				<input type="checkbox"/>		
				<input type="checkbox"/>		
				<input type="checkbox"/>		
otro					

Resultados de análisis del SPSS

¿Qué sistemas de información hace uso?

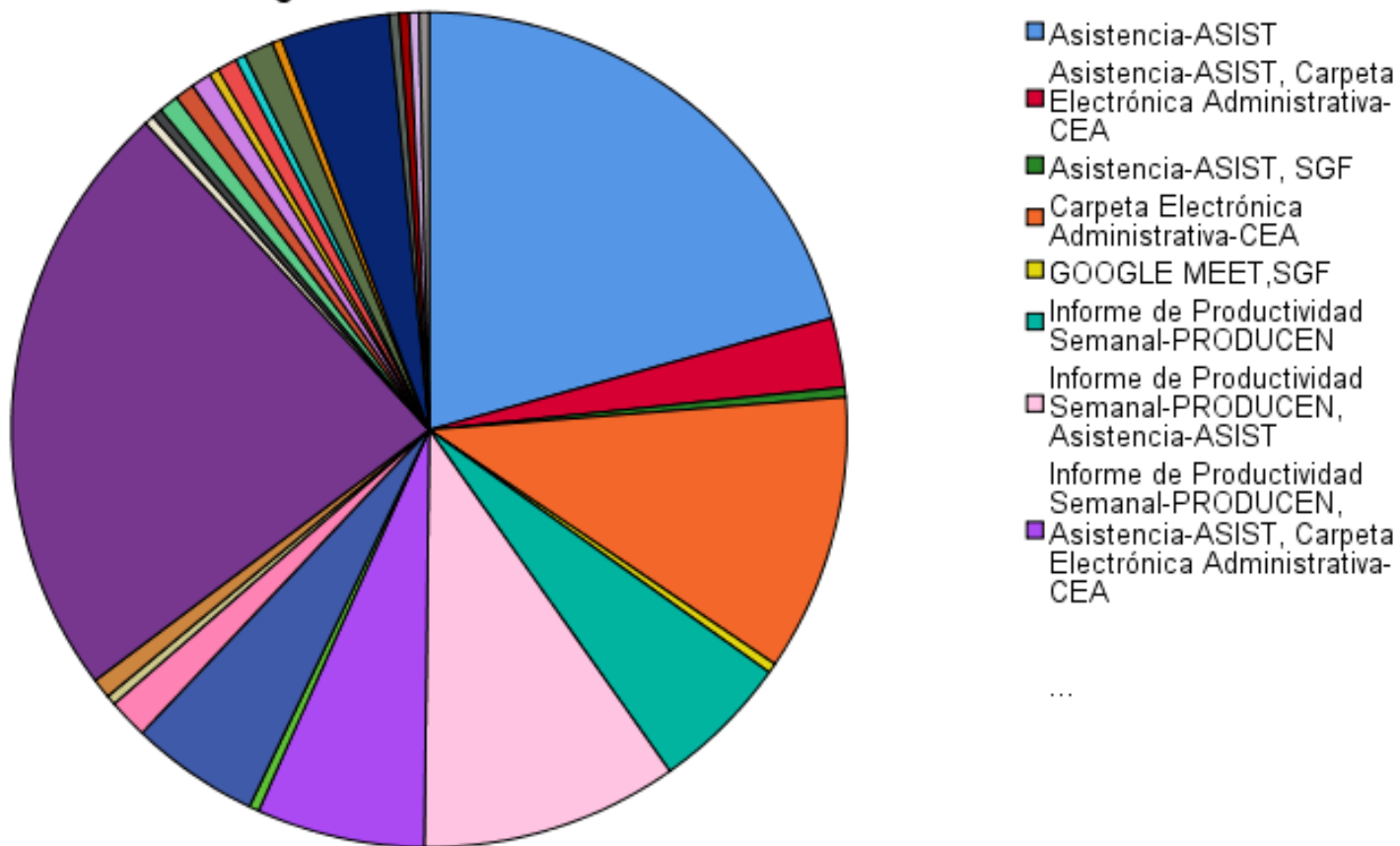


Gráfico circular Recuento de ¿Cuál es tu género?:

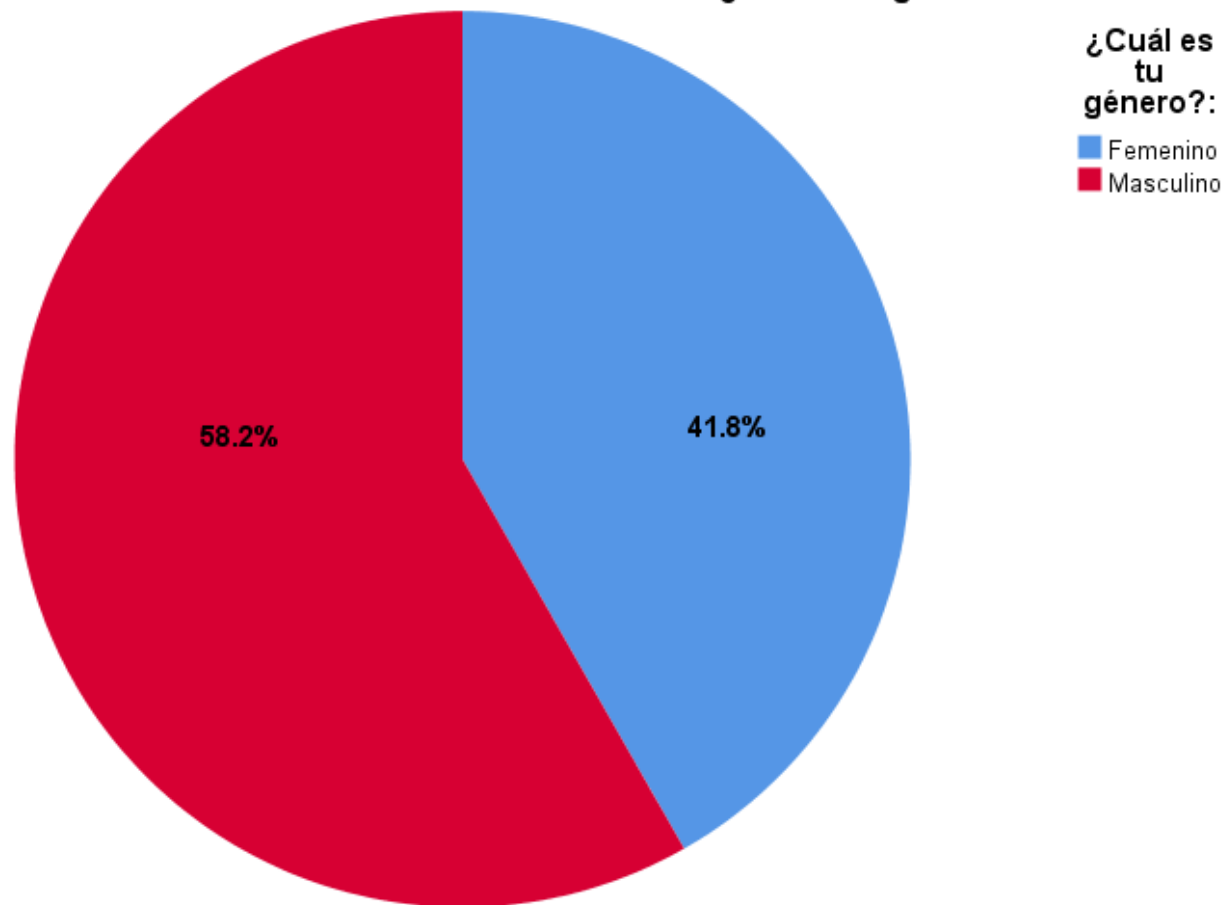
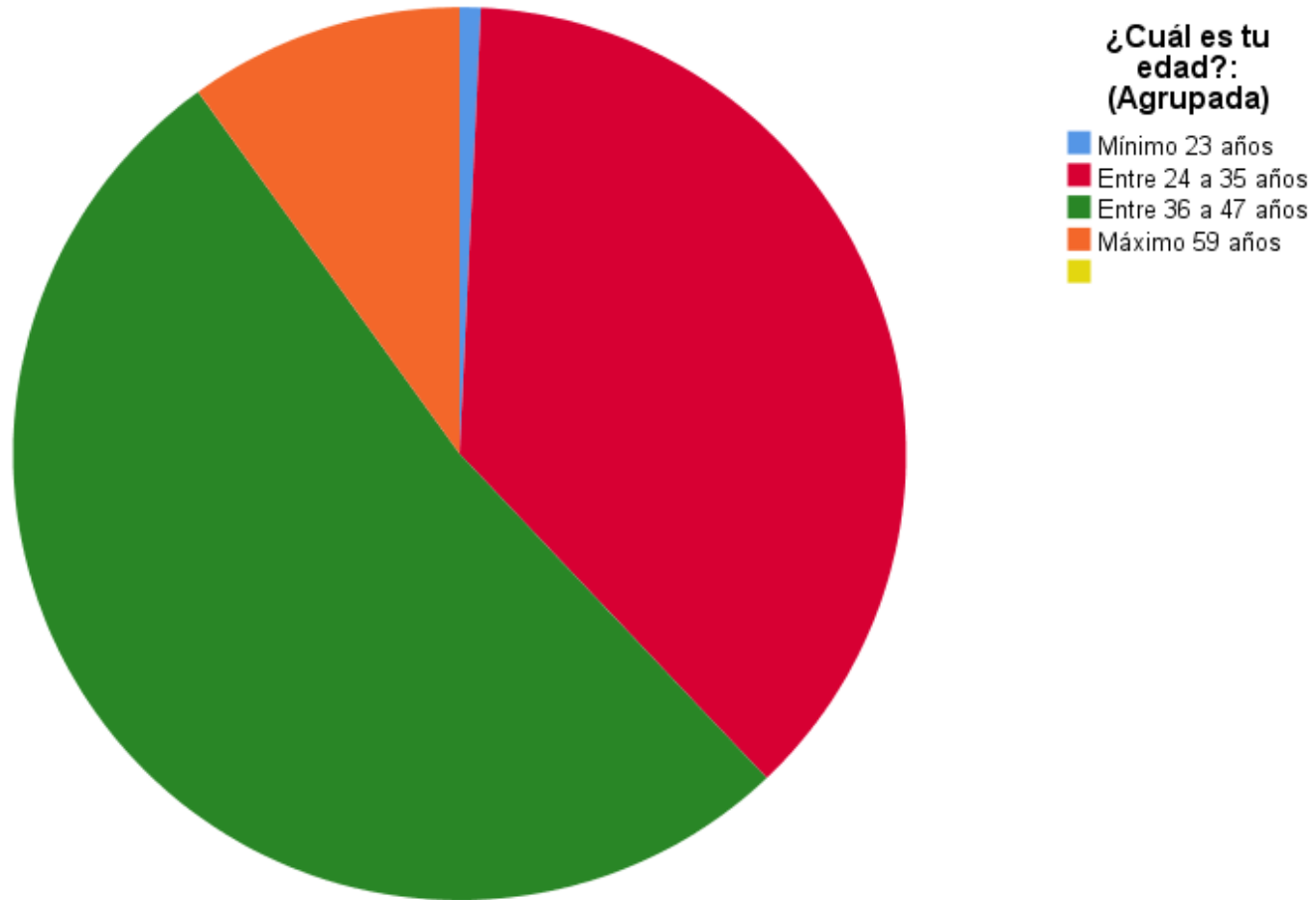
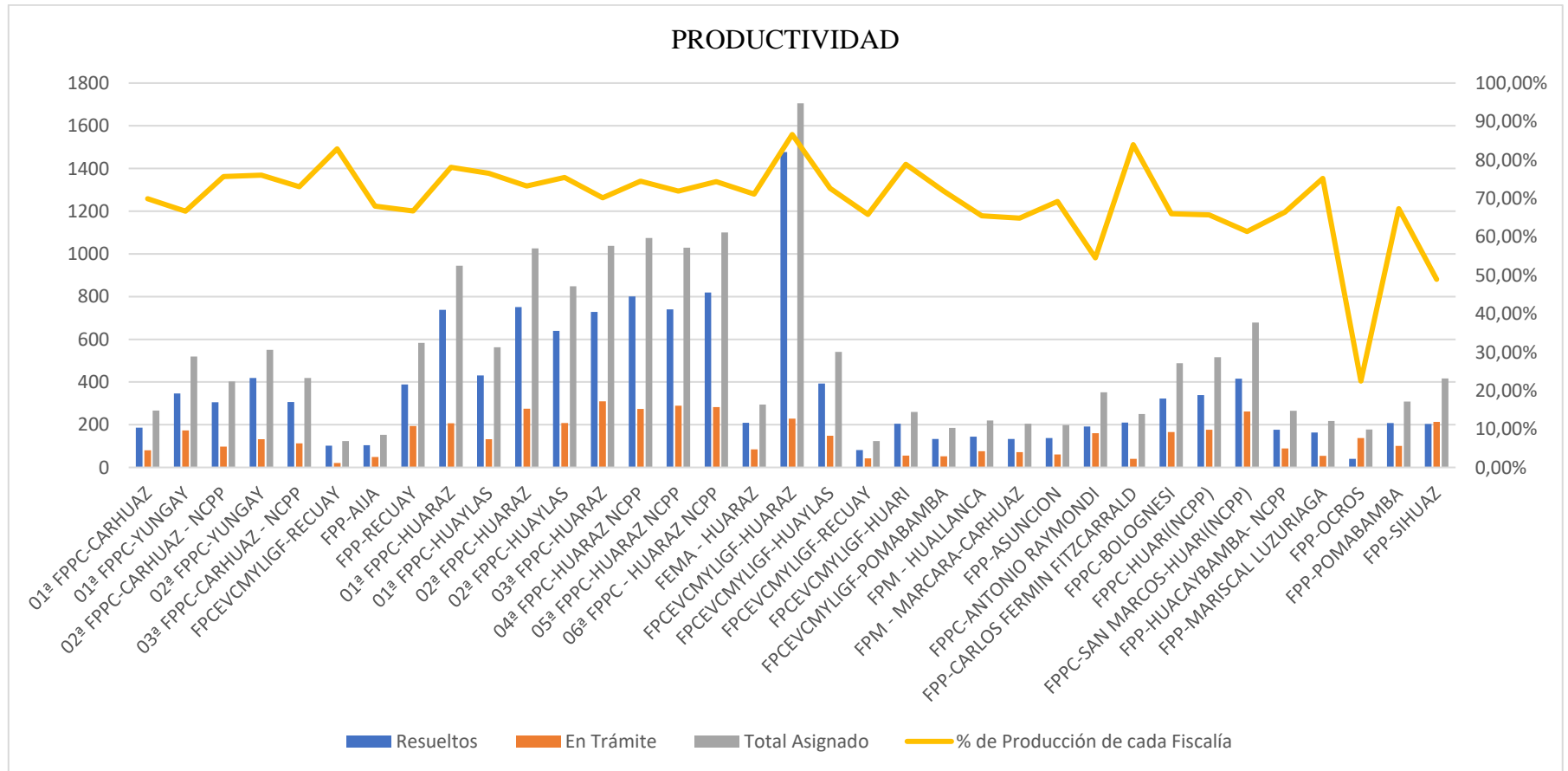


Gráfico circular Recuento de ¿Cuál es tu edad?: (Agrupada)

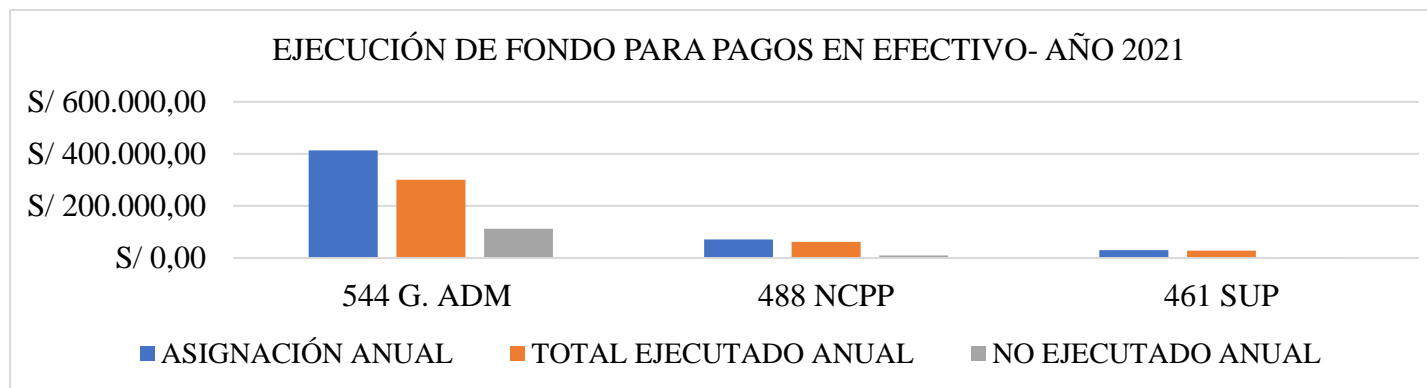


Productividad de las Fiscalías del Ministerio Público- Distrito Fiscal de Áncash

PRODUCTIVIDAD



Ejecución de Fondo para Pagos en Efectivo- Año 2021



Gestión de la Carpeta Electrónica Administrativa-CEA

