



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Tecnología de Información y Competencias Laborales de
los Colaboradores en la Empresa Master Center Américas
S.A.C., San Borja 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Zavaleta Saenz, Carolina Lucia (orcid.org/0000-0001-6262-1417)

ASESORES:

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (orcid.org/0000-0003-0194-8891)

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA- PERÚ
2019**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por este momento tan importante en mi formación profesional. A mi madre Esther, por ser el pilar más importante que con su apoyo moral, cariño y entusiasmo me brindaron para seguir adelante en mis propósitos para hacer realidad mi trabajo de investigación, a mis abuelos Fernando y Esther por su paciencia y comprensión, a mi hermana Verónica por estar siempre dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo y los docentes por brindar la oportunidad de profundizar y enriquecerme con nuevos conocimientos. A la Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco que con su paciencia y dedicación supo guiarme para culminar el trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAYTA FRANCO YOLANDA JOSEFINA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Tecnología de Información y Competencias Laborales de los Colaboradores en la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019", cuyo autor es ZAVALETA SAENZ CAROLINA LUCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de agosto del 2019.

HUAYTA FRANCO YOLANDA JOSEFINA	
DNI: 0933387	Firma
ORCID: 0000-0003-0194-8891	


Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZVALETA SAENZ CAROLINA LUCIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Tecnología de Información y Competencias Laborales de los Colaboradores en la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

LIMA, 03 de agosto del 2019.

ZVALETA SAENZ CAROLINA LUCIA	
DNI: 72913516	Firma 
ORCID: 0000-0001-6262-1417	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población y muestra.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.5. Procedimientos de recolección de datos:.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual de las tasas de adopción de los empleados sobre Tecnología de información.	23
Figura 2	Distribución porcentual de la tasa de los empleados sobre las Competencias Laborales.	24
Figura 3	Distribución porcentual de conocimiento de los empleados sobre el Software.	25
Figura 4	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre el Hardware.	26
Figura 5	Distribución porcentual de las percepciones de los empleados.	27
Figura 6	Distribución porcentual de conocimiento sobre las Habilidades de los empleados.	28
Figura 7	Distribución porcentual de la percepción de los empleados sobre las actitudes.	29
Figura 8	Tasa de distribución de las tecnologías de información y las competencias laborales.	30
Figura 9	Porcentaje de distribución de software y competencias laborales.	31
Figura10	Porcentaje de distribución de servidores por hardware y competencias laborales.	32

RESUMEN

La presente investigación titulada “Tecnología de información y competencias laborales de los colaboradores en la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019”, considera dentro de su objetivo general, determinar la relación entre las tecnologías de información y competencias laborales de los colaboradores de la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población fue de 70 trabajadores de la empresa Master Center América S.A.C, y de modo similar la muestra de confiabilidad fue de 20, siendo de tipo probabilística; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación, el cuestionario que cumplió con los requisitos de validez a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en el análisis se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 24.0. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre la tecnología de información y competencias laborales. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación moderada y positiva entre las variables (Rho de Spearman = 0.676), siendo el p valor significativo ($p = 0.000 < 0.01$).

Palabras clave: Tecnología de información. desempeño laboral, Rho spearman.

ABSTRACT

This research entitled “Information technology and work skills of employees in the Company Master Center Américas SAC, San Borja 2019”, considering within its general objective, to determine the relationship between information technologies and work skills of employees of the Company Master Center Américas SAC, San Borja 2019.

The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental correlational design, cross-sectional. The population was 70 workers of the company Master Center Américas S.A.C, and similarly the sample of reliability was 20, being of probabilistic type; The technique specified for data collection was the survey and as a research tool, the questionnaire that met the requirements of validity through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, in the analysis was statistical software SPSS software version 24.0. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis the non-parametric Spearman Rho test was applied.

The research results participated in the relationship between information technology and job skills. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a moderate and positive correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.676), the p being a significant value ($p = 0.000 < 0.01$).

Keywords: Information technology. work performance, lincer Rho

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las tecnologías de la información están en constante cambio y nos encontramos ante herramientas teóricas, canales de soporte para procesar, almacenar, sintetizar, restaurar y visualizar información de la forma más estratégica en redes, comunicaciones inalámbricas, telefonía, 4G o computación en la nube. Systems, el auge de los servicios de comercio electrónico o las aventuras del ego de las empresas basadas en Internet, esta nueva visión de las comunidades de blogs virtuales continúa transformando el mundo de los servicios con procesos, modelos y requisitos de negocio. (Guill, Guitart, Joana & Rodriguez,2011)

A nivel Mundial, nosotros continuamente se evalúan el funcionamiento de los objetos, cosas y de los individuos del entorno. Deseamos saber los resultados que recibe nuestra organización, cuál va a ser los ingresos, cual es nuestra cuota de mercado, entre otros puntos. Evalúan el manejo de las acciones comunes y corrientes de nuestras propias existencia y empresas. (Chiavenato,2011).

Las nuevas tecnologías de información proporcionan cambios de paradigma que asignan un valor de conocimiento, hacia un ámbito global que favorece al capital humano, fortalece por el intercambio y la posibilidad compartida. Hay instituciones que exigen instrumentos optimizar sus procesos y el ámbito dinámico de los cambios que suceden velozmente, que incorporan una perspectiva universal es que cooperan en la cadena de abasto a diferencia de los usuarios, afecta a las TIC de gerencias. Por el dominio de la trasmisión e información de sistemas más sofisticados que origina más competitividad y riesgosa e intensa.

Esta nueva realidad además ha modificado el contacto en medio de las empresas, fundamentarse ahora en el crecimiento profesional de los colaboradores en la búsqueda, de parte de dichas empresas, novedosas maneras de potenciarles las habilidades personales.

En este entorno, se busca describir los primordiales componentes tecnológicos de información que se relacionan las competencias laborales en la

compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019. Comenzaremos a llevar a cabo a los trabajadores un mejor uso de tecnología de información y mejorar las competencias laborales, con nuevos conocimientos para ofrecer contestación al problema que recae en el funcionamiento de los trabajadores, debido a que en algunas ocasiones este reduce en lugar de incrementar, por la negatividad al cambio de ciertos trabajadores y a las intensivas transformación económicas y sociales que generan las novedosas herramientas tecnológicas y la compleja globalización en un entorno económico y cultural.

La presente investigación respondera al siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre las tecnologías de información y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019? Con consecuentemente a los subsiguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre el Software en las competencias laborales de los colaboradores en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre el Hardware en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019?

Su finalidad es alcanzar los objetivos que surgen de la formulación del problema. Así, se formularon los siguiente objetivo general: Determinar cuál es la relación entre las tecnologías de información y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019.El cual se estableció objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la dimensión Software y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019, (b) Determinar la relación que existe entre la dimensión Hardware y competencias laborales de los colaboradores de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

Además , se han adoptado los siguientes supuestos generale como predicciones para los resultados que se obtendrán del estudio hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre las tecnologías de información y competencias laborales ce los colaboradores de la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C.SAN BORJA, 2019. Sobre las hipótesis específicas, la primera (a) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión software y las competencias laborales de los colaboradores en la

empresa MASTER CENER Américas, S.A.C., San Borja, 2019, y la segunda (b) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Hardware y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa master CENTER AMÉRICAS S.A.C.,SAN BORJA,2019.

II. MARCO TEÓRICO

Arye (2018), en este estudio se aplicó un diseño correlacional transversal, no empírico, a 200 miembros de la población y 90 egresados. Utilizando el cuestionario validado por el alfa de Cronbach, los resultados arrojaron una interacción positiva, es decir 0,0005, dada su firma. =0966= "0,05.

Con resultado según la tabla 18, se prueba que las variables de estudio muestran interacción positiva bastante baja, con un coeficiente 0,966 se acepta a conjetura nula.

Cernández (2017), este estudio fue de naturaleza cuantitativa y básico y descriptivo en propósito y correlación. El diseño no fue experiencial. El muestreo transversal y no probabilístico estuvo conformado por 60 empleados. Una encuesta en escala Likert para medir los cambios en las TI.

Con resultado según lo tabla 15, la correlación fue 0,739 y es sig. = 0.000 de tal forma que las TIC y gestión pública de la contraloría Gral. de la república; se acepta la premisa alterna; concluyo que hay un peligro de 1% y 99% de fiabilidad las TIC que se relacionan positiva y significativamente con la gestión pública.

Isaza, Vargas y Estimado (2016), sintetiza una estrategia educativa y el uso de las TIC de los educadores de una organización de educación superior, la población fue 17 profesores. Los métodos utilizados fueron cuantitativos y proyectivos. Según Vargas, Arango e Isaza (2014), la efectividad de los procesos educativos depende de la introducción de las TIC para mejorar estos procesos a través de organizaciones sectoriales(p. 162).

De manera similar, Valero (2012) encontró el número de dispositivos móviles aumentó un 20% en los países subdesarrollados y un 1% en los países desarrollados (p. 6). El estudio proporcionó formación en TIC pertinente y eficaz. El método fue la proyección digital. La muestra estuvo compuesta por 17 docentes que utilizaron un cuestionario para medir efectivamente el

uso de las TIC.

Finalmente llegamos a la conclusión de que el 29% de los docentes utilizan TIC de forma didáctica tanto dentro como fuera del aula. Además, la tasa de una adopción de las TIC preparadas y desarrolladas por los docentes ha alcanzado el 94%. Fue una enfermedad grave. Esto demuestra que las estrategias implementadas han aumentado la efectividad y eficiencia de las necesidades de educación superior a nivel técnico.

Lázaro (2015), en su indagación se planteó existe riesgos en los conocimientos en Gestión Empresarial, con respecto al crecimiento de las capacidades profesionales para que egresados puedan laborar.

El método de la indagación la población fue de 81 egresados en el 2014 y el muestreo es por conveniencia. Se revisaron los resultados y las preferencias de búsqueda. Por lo que se encuestó a 47 exalumnos, cuantitativa de tipo correlación.

Por ello, las instituciones educativas deben dotar a sus egresados de las competencias básicas que requiere la sociedad, descubrir el mercado laboral y garantizar el empleo.

Esta es una búsqueda se basa en relacionar las variables competencia profesionales y empleabilidad.

Barrionuevo y Ortiz (2015), en su investigación, el modelo de “servicios de TI”, que es una alta tasa de interés en las disposiciones del sector financiero estatal; esto es similar a los estándares y el alta practica de la industria. Este análisis ha llegado a conclusiones importantes: (a) las instituciones financieras estatales tienen modelos que pueden compararse con sus actividades; por lo tanto, es posible pensar en el modelo estándar que puede usarse en una de la organizaciones, lo que le permite usar las reglas implantadas de manera efectivas,(b) varias reglas que deberían ser bilaterales; o no resulta, porque conduce a trabajos adicionales, sigue siendo recursos(humanos, financieros y técnicos), esfuerzos bilaterales en los procesos del autor; para cumplir con los

requisitos de esta regulación, “modelo e servicio estándar”, (c) la complejidad de la investigación y el cumplimiento de los requisitos de las reglas mencionadas anteriormente, puede adoptar una conclusión con las agencias de control: por ejemplo ITILI V3 (2011) Y caobit5; sobre esta base y (d) la creación de un modelo general de acuerdo con la taxonomía relevante para los procedimientos de proceso, así como los modelos generales de alto calificado y los altos experimentos pueden integrarse para optimizar constantemente las propiedades.

Gonzales (2013), el estudio correlacional se centró en la Etapa 1 y la Etapa 3. Y la segunda. Confirmación de la hipótesis y tercera ronda. Estuvo conformada por 103 estudiantes para estudiar variables de desempeño estudiantil a nivel empleador.

Comprobando las hipótesis se tienen los siguientes resultados que, en la primera más enorme empleabilidad a más enorme desarrollo de competencias instrumentales, en la segunda más enorme empleabilidad a mayores competencias genéricas de acción social y en la tercera más enorme empleabilidad a más enorme grado de competencias integradoras.

Prendes, Castañeda y Gutiérrez (2010), en su búsqueda su diseño fue no experimental; descriptivo y correlacional, el problema fundamental fue: La indagación de la implementación y competencias de TIC en los estudiantes del último curso El objetivo fue detallar el nivel de competencias técnicas de los futuros maestros, la muestra fue de 351 estudiantes.

Se concluyo que docentes no tienen mayores inconvenientes con la implementación, configuración e instalación de programas y periféricos; sin embargo, en los futuros docentes no presentan mayores problemas relacionados con la implementación, configuración e instalación de programas y periféricos.

Alces (2018) desarrollo en su estudio un enfoque casual no empírico, transversal, correlacional y cuantitativo. El propósito de este estudio es determinar el impacto de la gestión de TI y el impacto de la gestión de

tecnologías de la información en la sostenibilidad de las tecnologías informáticas para mejorar la calidad del servicio. Banco de la Nación por 110, (2016).

Muestra Tomada del Banco de la Nación, estabilidad informativa (2016). Según el nivel de gestión de tecnologías de la información del Banco de la Nación, el 34,55% de los encuestados considero que el nivel de gestión de tecnología era estable y el 65,45% considero que el nivel de gestión de gestión de tecnología del Banco era bueno.

Bravo (2018), en su indagación trabajo fue no empírico, correlacional y transversal. Cuyo objetivo esta indagación es implantar interacción existente en medio de las competencias laborales y empleabilidad. La muestra ha sido captada por 90 egresados.

Se muestran los resultados. $= 0,966 > 0,05$ se aceptó una hipótesis nula entre las variables. Se desarrollo unas habilidades laborales no tiene nada que ver con la empleabilidad.

Cernández (2017), Cuyo objetivo de esta búsqueda es dictaminar si TIC y la administración pública, para mejorar la calidad de servicio. La muestra fue tomada por 60 trabajares.

Los resultados mostraron la calidad de servicio TIC y la administración pública ($p=0,00$) mostraron una relación débil ($r_s=0,4441$) por debajo del umbral ($\alpha = 0,001$), por lo que se acepta un punto de partida alternativo. Concluimos que esto supone un riesgo para la confianza, las TIC y la relación con la administración pública.

Ramírez (2016), en su averiguación que trabajo el diseño detallado – correlación, cuyo objetivo de esta averiguación es conocer si implementación de las TIC y el desempeño laboral se relacionan. La muestra fue tomada por 70 colaboradores.

Con el resultado, se prueba de Pearson $r= 0,876$, el coeficiente se

determino es de 0,0 con el 83% del personal que equivale a 58 trabajadores indicaron que el nivel de uso de las TIC es de uso regular y el nivel de funcionamiento laboral es regular concluyendo; relación entre las variables.

Maribel Burrola Vásquez (2015), en su búsqueda cuyo objetivo de esta indagación fue dictaminar la magnitud que los maestros en sus procesos de enseñanzas y aprendizajes, el cual se utilizan TIC, el cual usaron la investigación T de student. La población de 922 profesores y su muestra de 492 profesores y el método de indagación fue de tipo trascendental.

Con el resultado fueron el 71.9% de los docentes utilizan la correspondencia electrónica muy seguido para realizar actividades educativas y también recibir las capacitaciones docentes el cual TIC ayudaron a una mejor interrelación con los alumnos así mismo la eficiencia del aprendizaje educativo.

En las conclusiones indicaron que las TIC incidieron en los profesores para un mejor desenvolvimiento del manejo de los instrumentos digitales los cuales se vio reflejado en los procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los educadores con respecto a sus edades y en el uso frecuente de las TIC.

Jorge Alfredo Cronado Regis (2015), en su indagación cuyo objetivo de esta búsqueda datos sobre cómo perciben los profesores sobre la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación, muestra se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico intencional.

Con una población de 91 estudiantes, los métodos de investigación fueron intencionalmente no probabilísticos. La base teórica para utilizar la variable TIC fue la instrumentalidad en el procesamiento de la información y la otra variable fue la competencia instrumental en la competencia digital.

En las conclusiones se vio existente correlación ente la utilización de las TIC se interacción de manera significativa con las competencias digitales de profesores. De manera, se acepta la conjetura de trabajo, afirmándose existente una interacción directa, moderada y significativa entre la utilización de las TIC y competencias digitales de los profesores.

Según, Gonzales y otros (2010) y Khaturia y otros (1999) sostuvieron: Comentan sobre habilidades de TIC son las capacidades de la institución para usar de manera eficiente los instrumentos para comunicar información y poder procesar en todas las transacciones, generando de ventajas competitivas.

Según, Alva (2011) sostuvo: "Organización de las TIC basada en bloques individuales de información de contenido vinculados en rápida sucesión en relación con la recuperación de información específica" (p. 101).

Según López (2013), respecto a la interacción TIC, afirmó que las TIC se pueden definir como herramientas tecnológicas. Contiene información. Internet, multimedia, telecomunicaciones y otro tipo de tecnologías que permitan su distribución.

De acuerdo con la Alianza Mundial de telecomunicación (2014), la adopción de las TIC en diferentes sectores muestra que las transacciones incrementaron en diferentes zonas, si bien hay diferencias significativas entre una zona y otra, y en funcionalidad del tamaño y la localización de las organizaciones: las empresas pequeñas, y las microempresas permanecen menos conectadas que las organizaciones urbanas por una banda ancha que facilite las transacciones con rapidez.

Tal, las TIC ofrece la probabilidad de entrar, procesar y transmitir la información desde recursos que facilitan los procesos y aumentan y producen costo añadido a los resultados conseguidos. Sin embargo, sugiere que las primordiales aportaciones de las TIC en las ocupaciones humanas se concentran en el hecho de facilitar la ejecución de distintas labores que requieran indagación, averiguación, estudio y selección de información importante, o bien un determinado proceso de procedimiento de los datos o de la información y, cada vez forma más nítida, se imponen como una herramienta para la comunicación virtual con otras personas.

De acuerdo con la roca, Desvece y Guiral (2011) sostuvieron: Lo importante de las TIC ofrece la información elemental, con la estructura

adecuada en su momento, a los integrantes de la compañía que lo soliciten, para la toma de elecciones, control estratégico.

Según González (2010), dijo: Este conjunto de herramientas le permite utilizar información para visualizar, comprender y gestionar su entorno y desarrollar soluciones para problemas y situaciones específicas. (p.2)

Asimismo, Sáez (2009) consideró que una tecnología de la información es un servicio con prestaciones y procedimientos de información, entendido como una agrupación de datos, señales o conocimientos registrados o transmitidos en diferentes soportes físicos, incluidos los métodos, dispositivos y procedimientos que permitan la adquisición, transmisión, reproducción, transformación y coordinación de dichos datos, señales o conocimientos. ¿Qué industrias están electrificadas, digitalizadas y automatizadas?

Valle (1986) señaló que una forma de desarrollo tecnológico encaminada a la gestión y procesar información es un procesamiento de información transportada por diferentes elementos físicos, es decir, un proceso formado por una gran cantidad de datos. El procesamiento de datos incluye transmisión, copia, etc. de los datos e instrucciones que nos proporciona. Esto se hace a través de varios métodos y métodos aceptables.

Las TI son el mecanismo fundamental de toda la institución empresarial, las estructuras gubernamentales y los desarrollos futuros, así como de las innovaciones tecnológicas, que, cuando se utilizan correctamente, pueden conducir a mejores decisiones y, como resultado, pueden proporcionar a las empresas una ventaja competitiva permanente.

La dimensión TIC también es mencionada en hardware y software Cernández (2017), González (2010), Sánchez, Andrade y Guillén (2007).

Según González (2010), el hardware es la infraestructura de un sistema informático integrada en equipos de comunicación, memoria auxiliar, entrada,

salida, almacenamiento central y la unidad principal de procesamiento (RAM-ROM).

Para Sánchez, Andrade y Guillén (2007), un grupo de datos en un programa almacenados en formato binario en una computadora y su funcionamiento, es decir, el programa controla el hardware.

Además, según Sánchez, Andrade y Guillén (2007) existen tres tipos principales de programas: 1) Programa de Sistema – conjunto de programas que requieren verificación. 2) Programas de desarrollo utilizados para crear aplicaciones para la resolución de problemas científicos, comerciales, administrativos o de otro tipo. 3) Aplicaciones estos programas permiten a los usuarios realizar tareas específicas y resolver problemas.

De igual forma, según González (2010), existen dos tipos de programas. (Parsons., Oja, D., 2004):1) Programa del sistema; Realiza tareas específicas de gestión de TI y coordina las comunicaciones entre dispositivos. 2) Aplicaciones Estos programas permiten a los usuarios realizar tareas específicas y resolver problemas.

Las competencias laborales se vinieron aumentando ya hace diversos años América Latina por cierto y anteriormente del advenimiento del modelo de competencia gremial se promovían proyectos regionales sobre la certificación ocupacional. orientados al reconocimiento formal de las habilidades laborales sin dependencia de la manera como se adquieren. Se podría conceptualizar como la capacidad, real y demostrada, para hacer exitosamente una actividad de trabajo específica.

Según, Ducci, M. (1996), Conceptualizo que la obra social de aprendizaje significativos y útiles para el manejo beneficioso en una situación real de trabajo que se recibe no solo por medio de instrucción, sino, además en medida por medio del aprendizaje por vivencia en situaciones específicas de trabajo.

Según, Ducci, M. (1996), sostuvo que el enfoque de competencia

gremial es el punto de vista universal, basada con la capacidad LABIRAL. Orientadas al presente y perspectivas.

Según, Marques (2001), expreso que la competencia de agilidad de poner en marcha de manera incorporada esos conocimientos logrados y aspectos de personalidad que posibiliten resolver varias situaciones. (p. 13)

Asimismo, Monereo (2011), indico que las habilidades laborales son capacidades con la posibilidad de aprobar a un trabajador hacer frente con superación de los inconvenientes, conflictos y problemas que de manera más recurrente se le demuestran a lo largo de su ejercicio profesional. (p. 14)

De la misma forma que lo determinaron coincidentemente diversos autores, las competencias laborales son adquiridas fundamentalmente a lo largo de la vivencia gremial, no obstante, el colaborador debería tener varios conocimientos y capacidades para el proceso de educación aprendizaje adquiridos a lo largo de la formación en las instituciones de enseñanza preeminente universitaria, técnica u ocupacional.

Según Ayre (2018), Alavi y Leiner (citado en Naveda 2017), las medidas de competencia profesional están diseñadas para la dimensión uno. Esto indica que los empleados necesitan información que les proporcione conceptos, teorías y estándares para un desempeño adecuado.

Savin (citado en Ortiz-Díaz 2016) consideró la dimensión 2, es decir, la capacidad del empleado para realizar acciones con base en la experiencia. La competencia se refiere a qué tan bien uno utiliza todos sus recursos para lograr una habilidad de desempeño particular, de hecho, un desempeño particular.

En la tercera dimensión final, se captura a Baro (citado en Ayala 2015), un estado de naturaleza mental y neuronal que reacciona ante los eventos.

¿Cuál es la relación que existe entre las TI y las competencias laborales?;
¿Qué relación existe entre el software en las competencias laborales?; ¿Qué relación existe entre el Hardware en habilidades profesionales?

El objetivo es dar a las novedosas tecnológicas de información un cambio de paradigma que asignan un costo de conocimientos, hacia un entorno universal que favorecen las tecnologías de información y las competencias laborales de nuevos conocimientos ofrecer contestación a las intensas trasformaciones. Uso óptimo de las TIC para incidir en la gestión y beneficiar al país. Realice procesos de cambio y cambios de propiedad para garantizar una mayor optimización continua.

Según, Cabrero, J (2007) sostuvo: Las TIC para escenarios nuevos donde la información; sea rápida, el cambio y la transformación, donde lo exclusivo previsible algunas veces es la inesperado, y donde los cambios permanecen alcanzados a cada una de las construcciones y niveles, y hoy se aspira comprende a partir de teorías más complicadas como las del Caos; lo cual hace que en corto tiempo sea depositario y muestrario de información, como la perspectiva que exista detrás del fenómeno web 2.0.

La averiguación resulto bastante beneficiosa, debido a que nos ayudará a descubrir el nivel de la variable TIC y las habilidades laborales en la organización Master Center Américas S.A.C.,2019, y por lo tanto el impacto contraproducente un aporte a las organizaciones. los resultados, va a tener además la probabilidad de mejorar las distintas tácticas que esto ayuda a elevar las metas y objetivos de la organización sindical, porque es necesario mejorar el trabajo de los asistentes sindicales para mejorar la estabilidad de las tecnologías de la información y mejorar el control y uso de las tecnologías de la información. Van a tener un razonamiento en la forma de las TIC secundan la gestión, participa en esta tarea el departamento de tecnología por medio de la construcción de resoluciones concretas.

Este estudio permitió desarrollar una herramienta de interacción entre las tecnologías de la información y las funciones sindicales, que sirve como referencia para los procesos y herramientas metodológicos utilizados en este estudio, así como en otros estudios. Es importante señalar que este estudio proporciona la información básica necesaria para realizar una elección.

Se justifico metodológicamente ya que se elaborarán aparatos para medir todas las cambiantes en análisis según la realidad problemática de Organización Master Center América S.A.C., San Borja 2019.

Para terminar, este análisis es una guía para tener en cuenta en diversas instituciones públicas y privadas, destinados a los trabajadores causantes difundan un mejor uso de las TIC como mecanismo de apoyo y mejorar las competencias laborales en la organización.

Este estudio se justifica legalmente porque el apoyo a esta tesis, la presentación del proyecto de tesis y el desarrollo de esta, regulados por la institución universitaria.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Según la clasificación del CONCYTEC (2018), esta investigación pertenece al tipo básica porque intentó ampliar el conocimiento y comprender las características de una determinada realidad, fenómeno, evento o relación. En este caso intentamos pensar cómo se vinculan las tecnologías de información y las competencias laborales en los colaboradores de la empresa Master Center Américas en la sede San Borja. Luego de recibir los resultados, realizamos análisis estadísticos para comprender la realidad y elaboramos una propuesta para apoyar de forma anómala a sus colaboradores.

3.1.2. Diseño de investigación

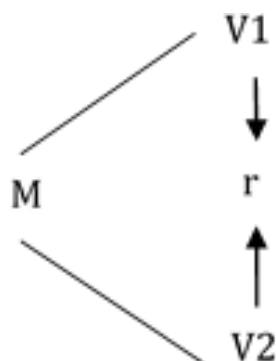
El diseño es no empírico, transversal y correlacional. Según Hernández y Kolb. (2010) afirmaron que, para ayudar a resolver el problema, “esta medición se realiza cuantificando las tablas estadísticas de las variables” (p. 25).

Se llama no empírico y no utiliza procedimientos ni programas, no manipula cambios y no procesa los hechos de forma natural.

Además, Hernández et al. (2010) “mostró que un enfoque transversal permite obtener información en un momento específico” (p. 151).

En este Análisis se hace la exploración se realiza a la tecnología de información y las competencias laborales.

El siguiente esquema es correlacional



Donde:

M	=	70 trabajadores
V1	=	Tecnología de información
V2	=	Competencias laborales
R	=	Relación de las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

En este punto, las variables quedaron definidas conceptual y operativamente y, dependiendo del diseño del estudio, se denominaron variables relacionadas o Interdependientes (Gonzales, 2010,p. 2). Esto significa que las observaciones se realizaron únicamente para establecer las correlaciones existentes entre las variables.

Para las variables de tecnología de información se identificaron las siguientes:

Definición conceptual:

Desde la posición de Gonzales (2010) en la definición conceptual es un conjunto de herramientas que permiten a las personas trabajar con información en formato digital. Este conjunto de herramientas le permite capturar y utilizar información para visualizar y comprender su entorno, obtener más control sobre su entorno y crear soluciones para problemas y soluciones específicos.

Definición operacional:

Según González (2010), la operacionalización definió variables con características tangibles y medibles, teniendo en cuenta los aspectos más generales de un determinado aspecto. En este sentido, se identificaron dos funciones relacionadas con las tecnologías de la información: el software y el hardware son medidas compuestas por un total de 12 indicadores, y se puede completar un cuestionario con puntuaciones en escala ordinal, tipo Likert. Del 1 al 5.

Indicadores:

Según González (2010), un indicador es una expresión cuantitativa que permite dividir cada dimensión considerada dentro de una variable en varias dimensiones, teniendo en cuenta los aportes de los autores que la discutieron y desarrollaron en un contexto teórico. Marco. Es decir, se tuvieron en cuenta indicadores para cada dimensión. Para el caso del “software”, los indicadores fueron ahorro a largo plazo, toma decisión, calidad o relación con el cliente, la seguridad, la productividad de los empleados, estandarización organización y impulsa a crear ordenadamente. Finalmente, los indicadores seleccionados para el “Hardware” fueron el tiempo de respuesta, disminución de costos, opción es de almacenamiento, los servicios ecológicos y previene la pérdida o deterioro de la información.

Escala de medición:

Para medir las variables, González (2010) propuso una escala ordinal en la que cada categoría tuvo un orden jerárquico que va de mayor a menor (p. 2). Por ello y según la teoría se establecieron categorías: malo (20-46), regular (47-72) y bueno (73-100).

Para la variable Componentes Laborales se determina lo siguiente:

Definición conceptual:

Las competencias laborales, se trata de un enfoque integrado que tiene un enorme potencial para dar forma a las políticas de formación y vincularlas con las políticas y los mercados laborales y de empleo. Los cursos de formación en habilidades laborales se centran en las habilidades laborales desde una perspectiva internacional (Ducci,1996,pp.15-26).

Definición operacional:

Para los componentes laborales se determinaron en tres dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Actitudes, las mismas que fueron divididos en ocho indicadores en total y que permitieron plantear la cuestión y preguntar, cuya escala de medición fue ordinal, tipo Likert, con puntajes del 1 al 5.

Indicadores:

A cada dimensión le correspondieron indicadores, por ejemplo, para la dimensión conocimientos fueron: básicos de especialidad. En el caso de la dimensión habilidades se establecieron los indicadores fueron: Toma de decisiones, aptitud innata, talento y destreza. Por último, en el caso de la dimensión Actitudes fueron: sociales, personales y morales.

Escala de medición:

Para medir las variables, Ducci (1996) propuso una escala ordinal en la que cada categoría tuvo un orden jerárquico que va de mayor a menor (p. 2). Por ello y según la teoría se establecieron categorías: malo (20-46), regular (47-72) y bueno (73-100).

La tabla de operacionalización de variables en el anexo 1.

3.3. Población y muestra**3.3.1 Población**

Según Hernández (2014), los vienes se declararon que habían creado un grupo que reunía todas las condiciones compatibles con la línea privatizadora” (p. 174).

Por lo cual, para este estudio se establece la población estuvo compuesta por 70 empleados que laboran en el Master Center Américas SAC, San Borja 2019.

Criterios de inclusión:

La población incluye a todos los empleados del departamento de TI su organización Master Center Américas S.A.C., San Borja.

Criterios de exclusión:

Se excluyeron empleados de otras localidades.

3.2.2. Muestra

Según Ramírez (1999), estableció que la muestra es censal: “Cuando toda población que se estudiará va a ser censal, población y muestra son la misma. (p.48)

El presente análisis está conformado por 70 trabajadores que laboran en la compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019 estamos hablando del censo. El tamaño de la muestra y el tamaño de la población son iguales. Y como trabajaremos con toda la población, la muestra no es probabilística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En Master Center América S.A.C., se utilizó San Borja 2019 para identificar cambios en los empleados de la organización. La encuesta se realizó utilizando el programa estadístico alfa de Cronbach, ya que se realizó con base en el criterio y la confiabilidad profesionales. Realizamos una prueba piloto con 20 empleados de la organización que pudieron responder las preguntas de forma anónima.

Según Canales (2009), las encuestas recopilan datos analizando las opiniones, reacciones y sugerencias cambiantes de los sujetos a través de entrevistas o encuestas.

La herramienta utilizada es un formulario. Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra utilizó mediciones para recolectar datos, se adjunta en el anexo 2 y 3 el instrumento y su ficha técnica.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la validez de los instrumentos al explicar las variables a través de ellos (p. 201).

Se hizo la validez a la capacidad de las preguntas, mediante juicio de profesionales formado por médicos que revisaran los criterios solicitados en la validación.

Para verificar el contenido de los equipos utilizados en este estudio se

desarrolló el protocolo “Documentación de validación de equipos de medición mediante peritaje”. Los tres expertos que consultaron dijeron que cada cuestionario tenía un “suficiencia “para su aplicación en el anexo 4 se presenta la evaluación por juicio de expertos.

Los expertos eran expertos en los campos relacionados con ambas variables y contaban con amplia experiencia en el campo, son los siguientes:

Experto 1: Dra. Yolanda Josefina, Huayta Franco, Docente investigadora en la Unidad de Posgrado de los programas de Maestrías y Doctorados de la Universidad Cesar Vallejo.

Experto 2: Dr. Juan Lau Frontano es Magíster en Gestión Pública, Magister Ciencias de la Educación y Doctorado en la Gestión Pública e Gobernabilidad.

Experto 3: Dra. Esther Rosa Saenz Arenas, Contadora Publica, Maestría en Auditoria Contable y Doctorado en Gestión Pública e Gobernabilidad.

La validez y la confiabilidad en el primero fue aplicable y para el segundo una buena confiabilidad para cada uno de los cuestionarios.

Este es un dispositivo de medición que cumple con los requisitos de la hoja de datos. Esto incluye implementar estrategias para describir los métodos que conducen a la recopilación de datos para propósitos específicos.

Respecto a Kerlinger (1982), argumentó que esta función se basa en establecer interrelaciones dentro las conclusiones y recomendaciones se derivan de las variables examinadas (p. 123).

Fiabilidad

Es establecer la fiabilidad de la averiguación de estudio se usó el alfa, para establecer un nivel de fiabilidad de los formularios sobre TIC y competencias laborales se concluyó una muestra piloto de 20 trabajadores.

Según George y Mallery (2003), se afirma: “Se utilizaron niveles de confianza específicos para interpretar las estimaciones” (p. 65). Se presenta en el anexo 5 la validez de los instrumentos en SPSS.

Hernández et al. (2010) afirman que “la confiabilidad es una herramienta de medición que indica el grado en que se logran los resultados mediante aplicación repetida al mismo objeto u objetos” (p. 200).

Primero, como resultado de la encuesta de tecnologías de la información se encontró que el coeficiente alfa era de ,864 y George y Mallery (2003) citados por Navarro (2022) lo clasificaron como bueno porque era inferior a 0.90.

Como resultado de realizar un estudio de competencia profesional utilizando la misma lógica, el coeficiente alfa fue de ,884, el cual puede catalogarse como excelente.

La evidencia de este procedimiento también se proporciona en el Anexo 5.

3.5. Procedimientos de recolección de datos:

Para comenzar el desarrollo de este estudio, buscamos datos internacionales, nacionales y locales para informar la validez de las variables de nuestro estudio. Luego se sentó la base teórica que sustenta el estudio. Luego desarrollamos una metodología teniendo en cuenta el tipo, nivel y diseño del estudio. En este punto se seleccionó la población y la muestra y se desarrolló un instrumento de recolección de datos, validado por tres expertos y sometido a pruebas de confiabilidad adecuadas (Se adjunta anexo 4). Luego realizamos varias tareas para recopilar datos. Por ejemplo, se incluyó una carta de presentación solicitando permiso para utilizar el equipo para los sujetos de investigación, la cual fue respondida positivamente por el representante de la institución y el representante de RR.HH. Llegó a un acuerdo apropiado con la persona encargada. El cuestionario se distribuyó de forma anónima a los trabajadores de la empresa Master Center Américas S.A.C., dando como resultado la siguiente base de datos. Luego de su procesamiento con métodos estadísticos, ayudó a dar respuesta a los objetivos planteados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Esto se realizó utilizando el programa SPSS V-24 de la siguiente manera.
(a) Estadísticas detalladas (b) Estadísticas de infección, prueba de hipótesis

estadísticas e identificación de correlación de cambios.

Para establecer la confiabilidad, el valor encontrado en su variable uso de TI y habilidades profesionales fue de 0,477, lo que significa que la media es moderada, y las predicciones se probaron mediante prueba no paramétrica de Spearman para el estadístico Rho.

Por Bisquerra y Cols. (2004) afirman que "el valor para fines puramente prácticos subyace en la investigación correlacional en las ciencias sociales" (p. 212).

Para nuestra prueba de normalidad, se muestra un tamaño mayor a 50, por lo que los resultados son estimados. donde sig. = 0,000, por lo que se permite Ho. Aquí los recursos no se distribuyen normalmente, por lo que la evidencia para la exploración de datos no es paramétrica. (ver en el Anexo 7).

3.7 Aspectos éticos

Los datos presentados de este estudio fueron recolectados de la muestra seleccionada para el análisis, tratados de manera confiable y sin distorsiones, y los registros fueron compilados con base en los instrumentos utilizados en el estudio con los empleados de la empresa. San Borja, 2019.

Para realizar todos los procesos de investigación, Master Center Américas S.A.C. Se ha obtenido el permiso correspondiente del administrador de la organización de San Borja 2019.

Se guarda de la siguiente manera:

- a) Anonimato de las personas entrevistadas.
- b) Respeto y preocupación por los competidores.
- c) No hubo negligencia ni discriminación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Se describe los resultados de las variables Tecnología de la información de compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. En la tabla 1. *Analizar el nivel frecuencia y tasa de adopción de TI por parte de los empleados*”. Que se puede apreciar en el anexo 6.

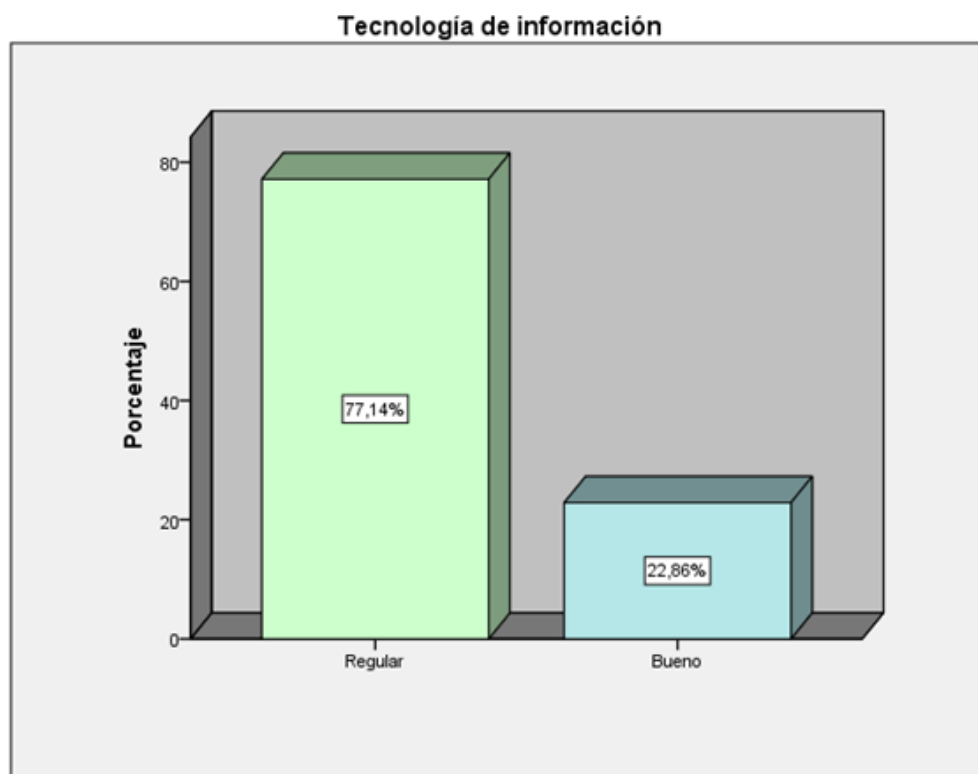


Figura 1. Distribución porcentual de las tasas de adopción de los empleados sobre Tecnología de información.

Interpretación:

Se observado la tabla 1 y la figura 1: Se puede ver el 77,14%, por tanto, de considera que las tecnologías de información son de un nivel regular y el 22,86% consideran que la tecnología de información es de un nivel bueno.

Obteniendo los siguientes resultados se concluye que las tecnologías de información de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 es regular.

Los resultados de variable Competencias Laborales de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. En la Tabla 2. *Nivel frecuencia y distribución porcentual de los empleados que adoptan variables de competencias profesionales.(anexo 6)*

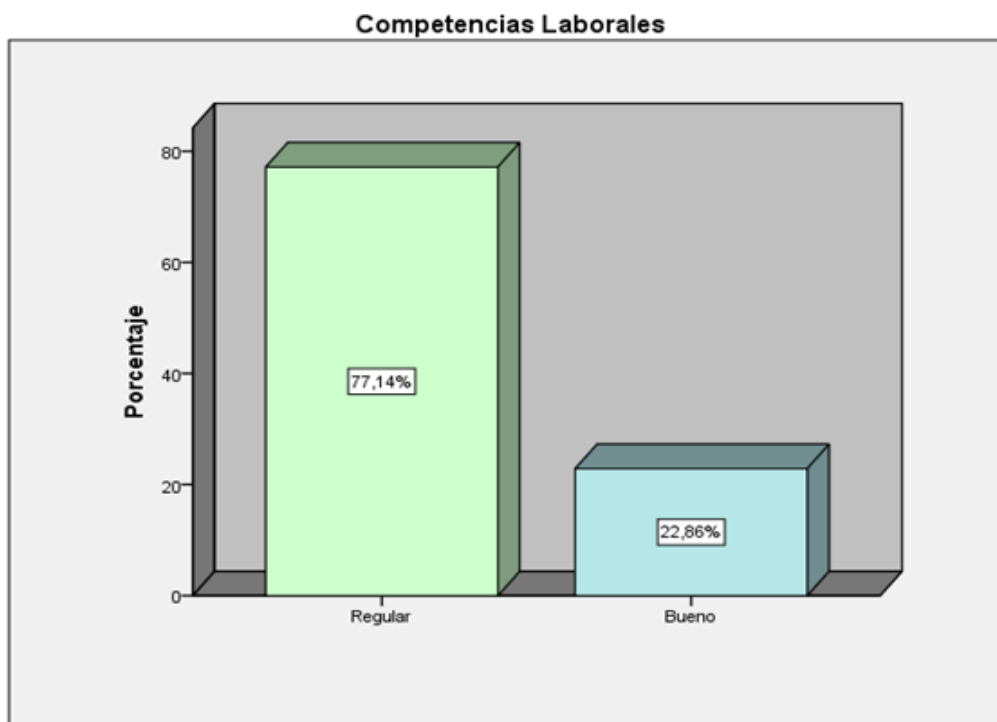


Figura 2. Distribución porcentual de la tasa de los empleados sobre las Competencias Laborales.

Interpretación:

Según la tabla 2 y figura 2 Se puede ver el 77,14% por tanto, de considera que las competencias laborales de nivel regular y su 22,86% considero tiene buenas habilidades profesionales.

Se concluyen las competencias laborales de la empresa Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 regular.

Se describe los resultados de las mediciones del software para Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. En el anexo 6 de la **Tabla 3. Análisis de los niveles, frecuencias y tasas de adopción de software por parte de los empleados**”.

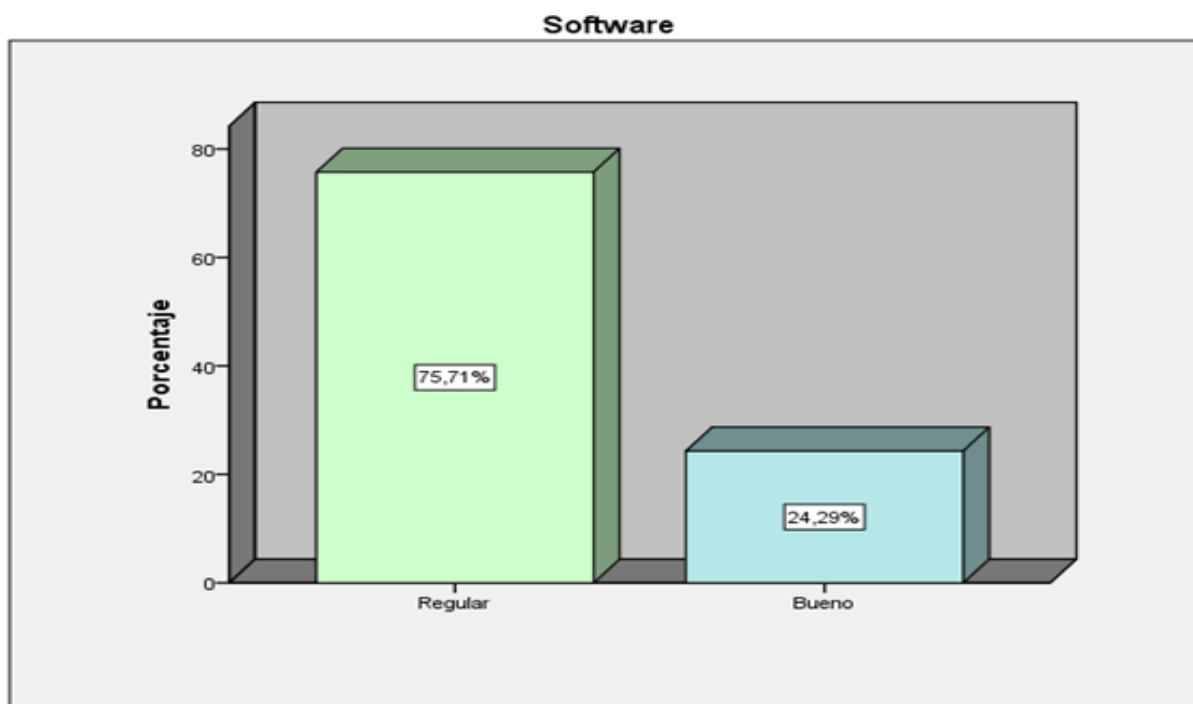


Figura 3. Distribución porcentual de conocimiento de los empleados sobre el Software.

Interpretación:

Según la tabla 3 y figura 3: Se puede ver el 75,71%, por tanto, de considera que el Software son de un nivel regular y el 24,29% consideran que el software es de un nivel bueno.

Obteniendo los siguientes resultados se concluye que el software de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 es regular.

Descripción de los resultados de la medición Hardware de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. En la **Tabla 4. Análisis de niveles, frecuencias y tasas de adopción de hardware por partes de los empleados**”(Anexo 6)

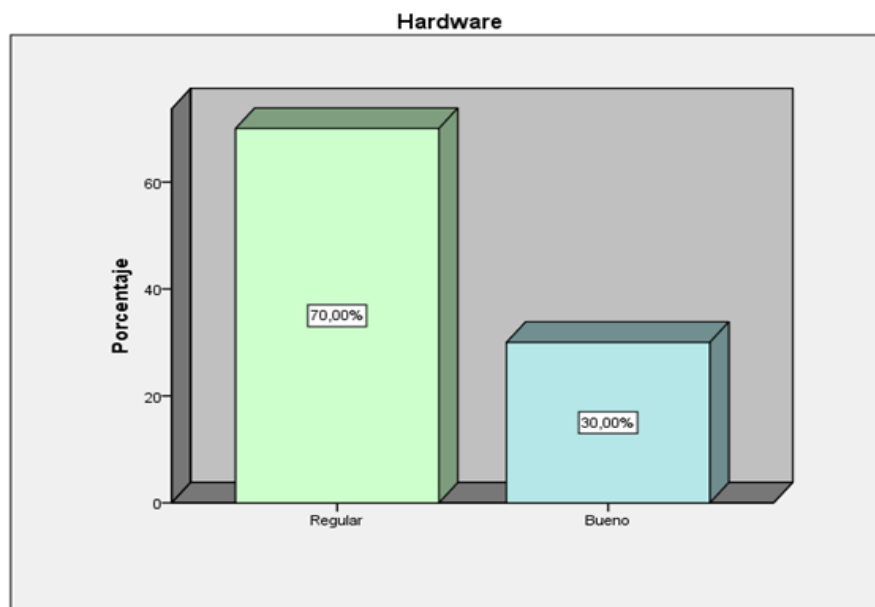


Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre el Hardware.

Interpretación:

Según la tabla 4 y figura N° 04: se aprecia el 70,00%, por tanto, de considera que el Hardware son de un nivel regular y el 30,00% consideran que el Hardware es de un nivel bueno.

Obteniendo los siguientes resultados se concluye que el Hardware de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 es regular.

Descripción sobre resultados de medición del conocimiento de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. Sobre la **Tabla 5. Distribución de niveles de frecuencia y tasa de aceptación del conocimiento de los empleados**”.

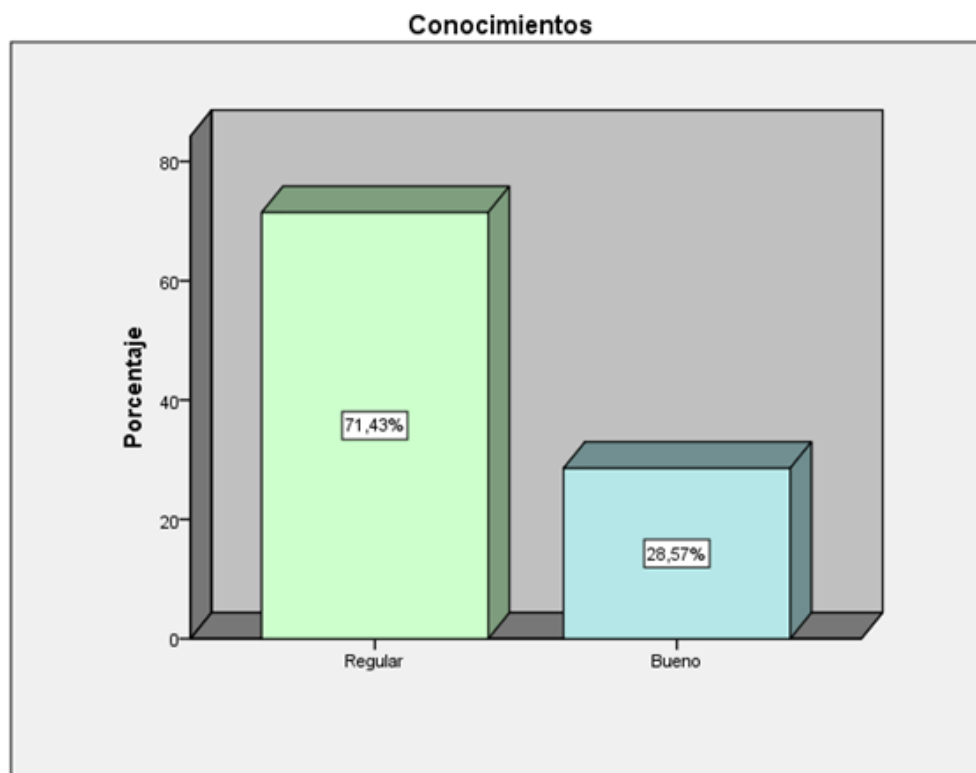


Figura 5. Distribución porcentual de las percepciones de los empleados.

Interpretación:

Según la tabla 5 y la figura 5: una muestra del 71,43% por tanto, de considera que los conocimientos de nivel regular y su 28,57% considerando que los conocimientos son buen nivel.

Se obtuvo como resultados, nos llevan a concluir que empresa Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 de nivel regular.

Su descripción de las mediciones técnicas de la empresa Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. En la **Tabla 6. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de empleados que perciben habilidades**.

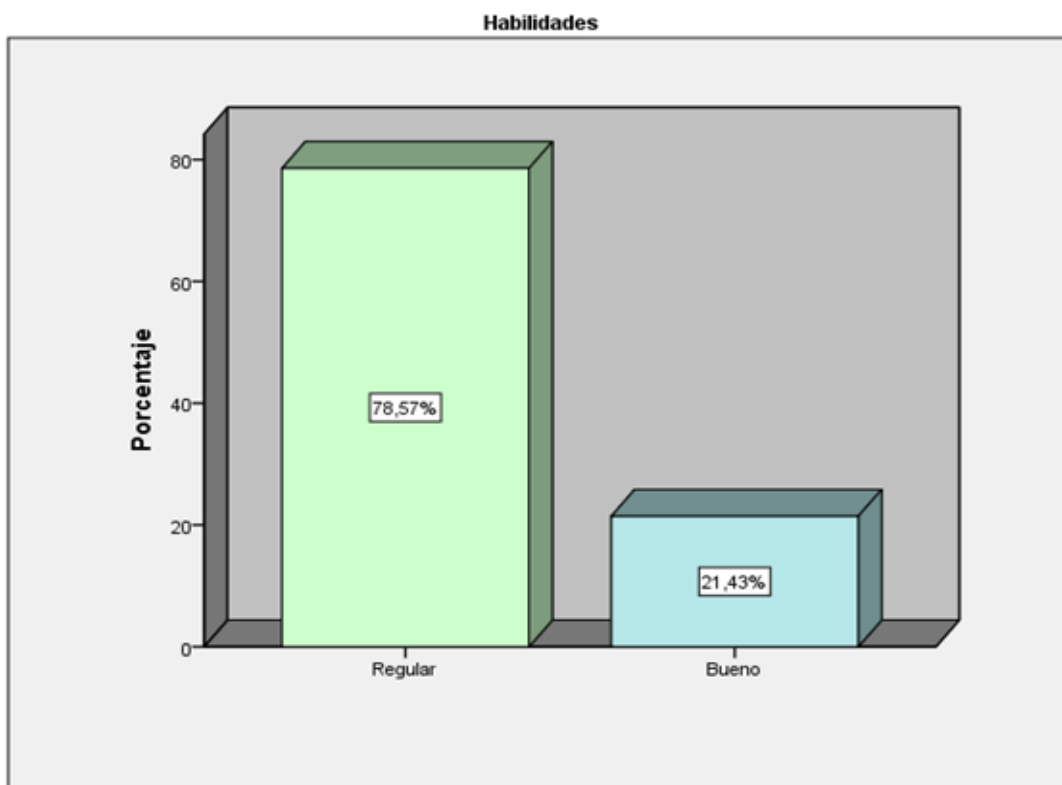


Figura 6. Distribución porcentual de conocimiento sobre las Habilidades de los empleados.

Interpretación:

Según la tabla 6 y figura 6: Se puede ver el 78,57% por tanto, de considera que los conocimientos se encuentran en un nivel medio y el 21,43% considera que sus habilidades están en un bien nivel.

Se obtuvieron los siguientes resultados, el cual concluye que las habilidades de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 de forma regular.

Descripción de los resultados de medición de Actitudes de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019. En la **Tabla 7. Distribución del nivel de frecuencia y porcentaje de percepción de actitudes de los empleados**”.

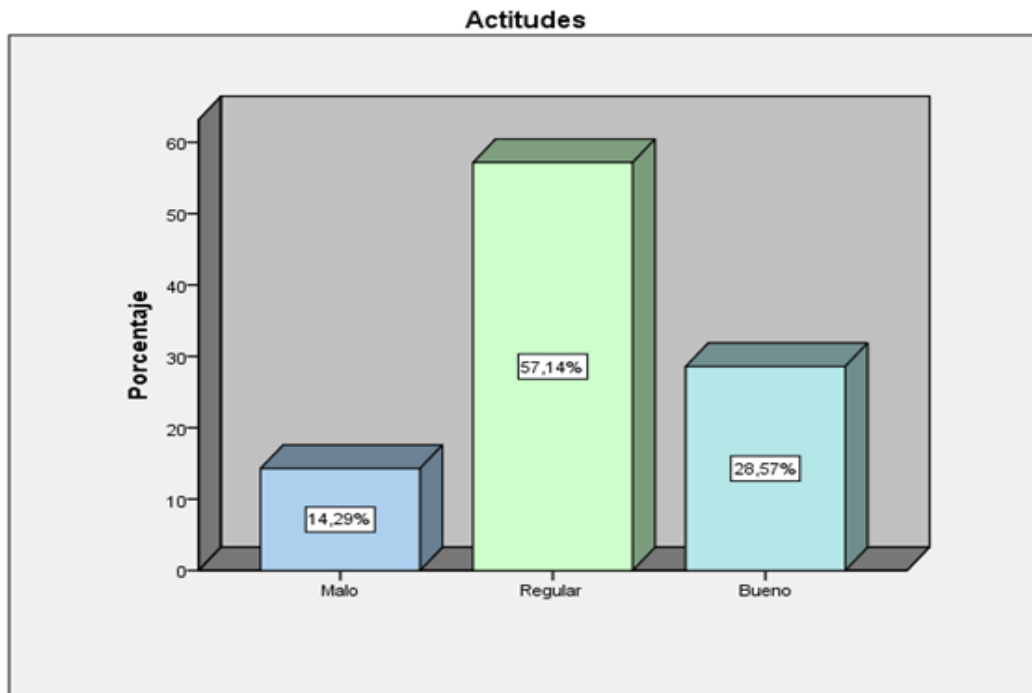


Figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los empleados sobre las actitudes.

Interpretación:

Según la tabla 7 y figura 7: Se puede ver 57,14% por tanto, de considera que las actitudes son de un nivel regular y el 14,29% la actitud se encuentra en un buen nivel y el 28,57% piensan que sus opiniones están en un buen nivel.

Obteniendo los siguientes resultados se concluye que las habilidades de la compañía Master Américas Center S.A.C., San Borja, 2019 nivel regular.

4.1. Análisis descriptivo bivariado

Se describir el resultado entre la relación de las variables TI y Competencias laborales de trabajadores en la compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019. **Tabla N° 8.** *Frecuencia y porcentaje de tecnologías de la información y habilidades ocupacionales.*

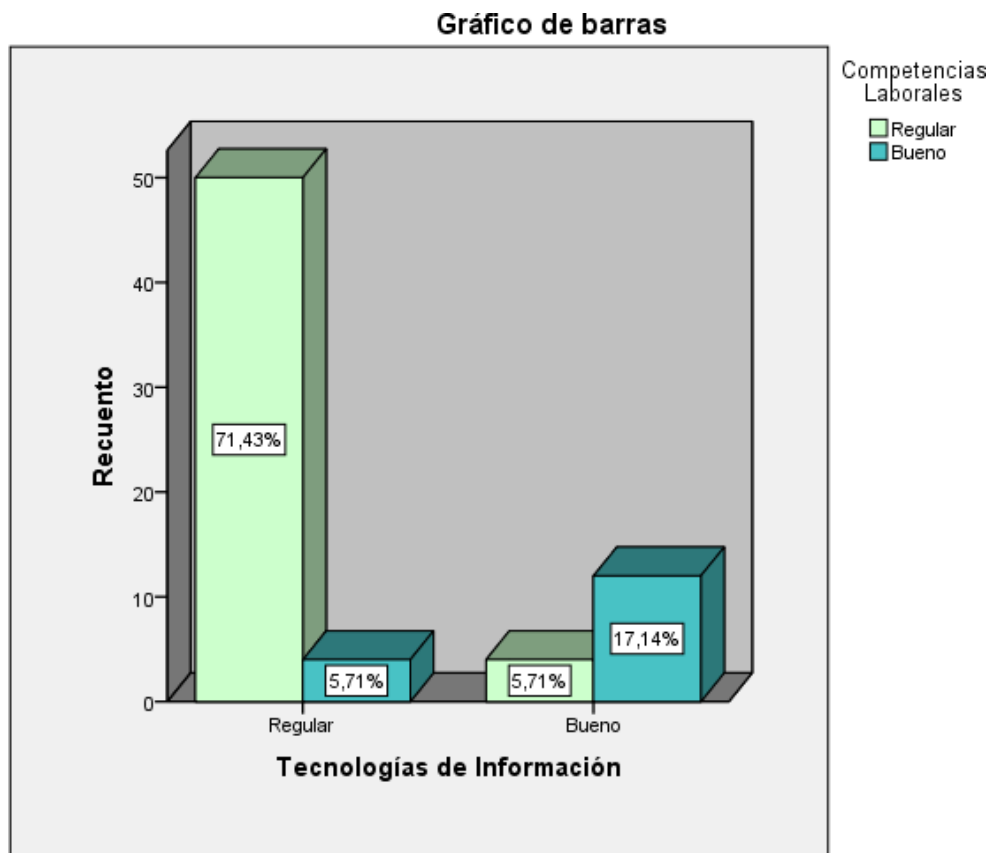


Figura 8. *Tasa de distribución de las tecnologías de información y las competencias laborales.*

Interpretación:

En la tabla 8 y la figura 8, podemos ver el 71,43% de los empleados tienen habilidades de información y habilidades profesionales de nivel medio. Además, el 17,14% presenta buenos niveles de ambas variables.

Descripción de los resultados de la relación de la dimensión software y la variable competencias laborales de los trabajadores en la compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019. En la **Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentaje del software e competencias laborales.**

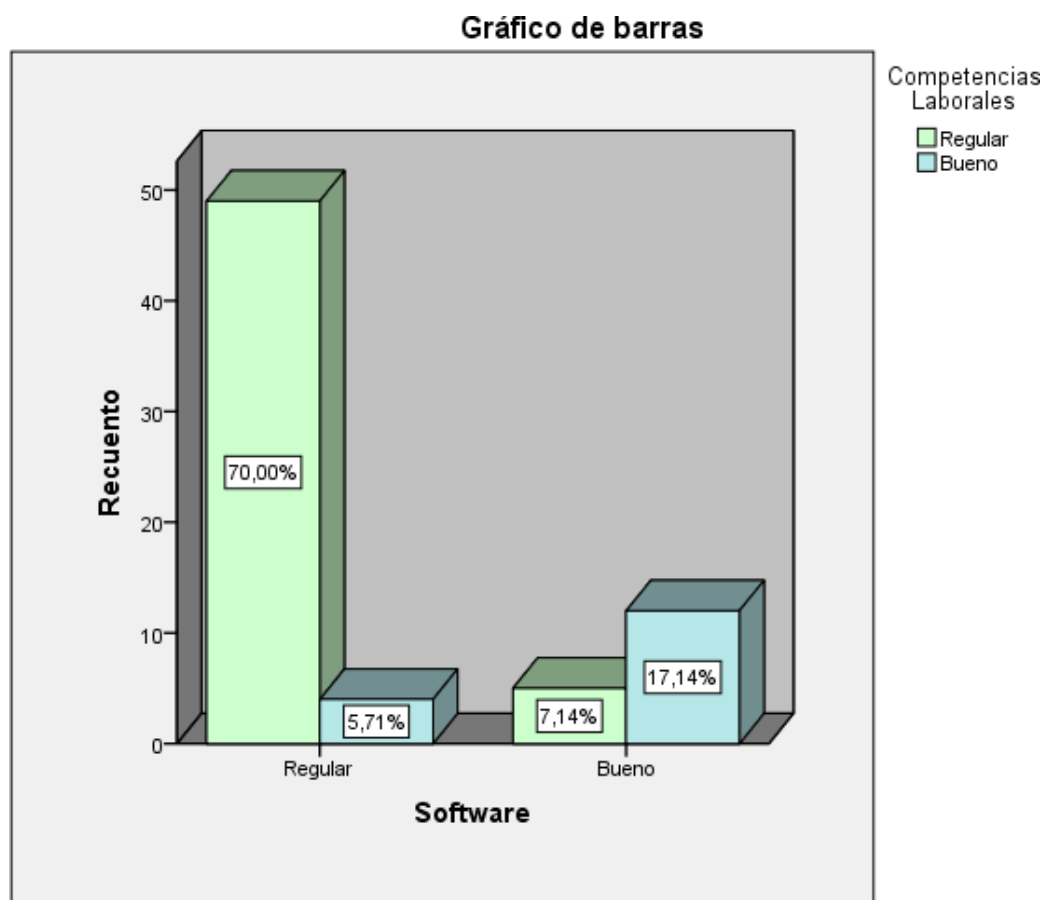


Figura 9. Porcentaje de distribución de software y competencias laborales.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 9, tenemos la posibilidad de mirar que el 70,00% de los trabajadores que muestran un grado regular de programa y las competencias laborales; de esta forma además se observa el 17,14% muestra un grado bueno en los dos cambiantes.

Especificación de los resultados de la interacción de la magnitud Hardware y la variable competencias laborales de los empleados de la organización Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.**En la Tabla 10.Distribución de frecuencia y porcentaje del hardware e competencias laborales (anexo 6)**

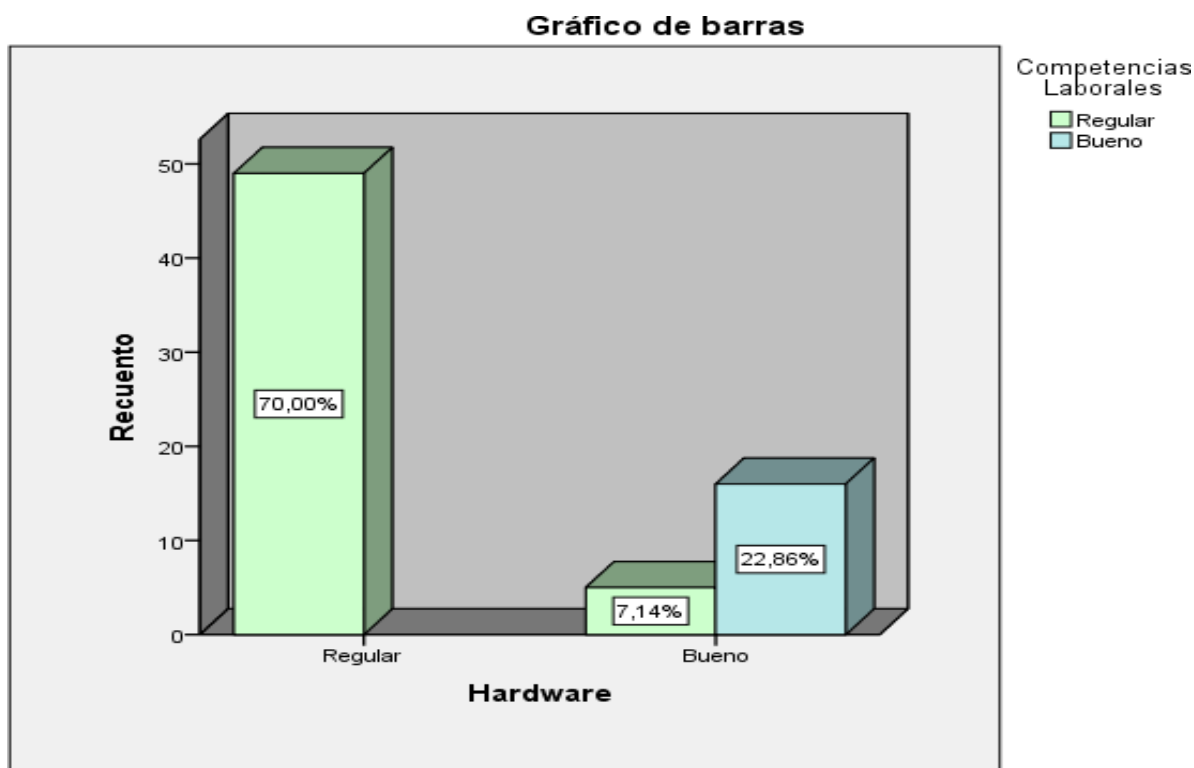


Figura 10. Porcentaje de distribución de servidores por hardware y competencias laborales.

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 10, tenemos la posibilidad de mirar que el 70,00% de los trabajadores que muestran un grado regular de hardware y las competencias laborales; de esta forma además se observa el 22,86% muestra un grado bueno en los dos cambiantes.

Prueba de Normalidad Paramétrica

En la tabla 11. Pruebe la distribución de los datos según el tamaño de la muestra del estudio. Que se puede apreciar en el anexo 7.

Prueba de hipótesis

De lo predeterminado se utiliza Rho de Spearman para reducir la premisa a partir de un valor predeterminado según la prueba anterior de la tabla 18.

Hipótesis General:

Ho: No existe interacción en medio de las tecnologías de información y las competencias laborales de los ayudantes su organización Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019.

HG: Existe interacción en medio de las tecnologías de información y las competencias laborales de los ayudantes su Compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019.

***En la Tabla N° 12.** Correlación entre la variable tecnología de información competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C, San Borja. (anexo 7)*

Interpretación.

En la tabla N° 12 se aprecia que el resultado del valor de correlación es 0.676 y es de significativa en un nivel 0.000 (menos del 0.01) de tal manera la variable Tecnología de información con la variable competencia laborales de la empresa; rechazamos su hipótesis nula y concluimos que las tecnologías de la información y las habilidades profesionales muestran una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 1

Ho: no hay correlación entre la dimensión Hardware y las competencias laborales en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019.

He: existe una relación directa y significativa entre la dimensión Hardware y las competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

En la Tabla N° 13.*Correlación entre la dimensión Software y las competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C, San Borja.*" (anexo 7)

Interpretación.

Como se muestra, el valor Rho de Spearman es 0,644 y es significativo al nivel 0,000(menos de 0,01), por lo que la medida del software que contiene la variable competencia laborales de la compañía; rechaza la hipótesis nula y concluye que el software y las competencias laborales si presentan una correlación moderada y positiva.

Hipótesis específica 2

Ho No existe una correlación directa y significativa entre el hardware y las habilidades laborales en Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

H1 Existe una correlación directa u significativa entre el hardware de la empresa y las habilidades laborales la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

Tabla 14.*Correlación entre la dimensión Hardware y las competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C, San Borja.*(anexo 7)

Interpretación.

Como se puede observar en la tabla 14, valores Rho Spearman se encuentran en los niveles 0,831 y 0,000 (menos de 0,01), lo que significa que la medición del hardware utilizando variables de capacidad de trabajo es significativa de la empresa; rechaza su hipótesis nula y concluye que el hardware y las competencias laborales se presentan una correlación alta y positiva.

V. DISCUSIÓN

El análisis llevado a cabo en la Compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019, demostrar una interacción directa y significativa entre las TI y las tecnologías empresariales, por lo que se presentan las siguientes conclusiones:

La finalidad de la presente indagación ha sido decidir cuál es la interacción entre tecnología de información y competencias laborales de la organización Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019.

Por medio de los resultados logrados se puede mirar que el 77,14 % por consiguiente de tener en cuenta que la tecnología de información es de un grado regular, mientras tanto que y el 22,86% estima que la tecnología de información es de un grado bueno. Obteniendo los próximos resultados alcanzó la conclusión que la tecnología de información de la compañía. Un grado regular.

Dicho resultado indica que la tecnología de información se vino valorando de una manera óptima teniendo resultados eficientes y eficaces. No obstante, de la presente búsqueda arrojado un Rho Spearman de 0,676`, esto significa que existe una relación positiva razonablemente significativa entre las variables de TI y desempeño laboral de $p_valor=0.0000$ es menor que el valor p , por lo que, si se acepta la premisa general y se rechaza la hipótesis nula, entonces con base en los valores obtenidos se garantiza que existe una correlación normal y positiva entre estas dos variables.

Dichos resultados son casi similares a lo obtenido por (Cernandes, 2017) formulo la tesis en la Universidad Cesar Vallejos para lograr hacer su maestría en Gestión Pública. Concluyo que se ha determinado que existe una relación positiva con una correlación significativa moderada ($rs= 0,689$, $p=,000$) entre los procesos de TI y la administración pública control general de la Republica de Lima en 2017, es decir, encontraron en un nivel intermedio. que implica que se situaron en un nivel medio. Aporte permitió dimensionar la variable tecnología de información.

Estos resultados son similares a los logrados por (Del Castillo 2019), formulo la tesis en la Universidad Cesar Vallejo para lograr hacer su maestría en gestión pública. Concluyo que existe una relación positiva con un alto y significativo nivel de correlación ($rs= 0,815$, $p=,000$) entre la gestión de tecnologías de información y productividad organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado.

Estos resultados no son similares a lo obtenido por (Cernandes,2017) formulo la tesis en la Universidad Cesar Vallejos para lograr hacer su maestría en Gestión Pública. Se concluyó que existía una relación positiva con una correlación moderadamente significativa ($r_s = 0,739$, $p = 0,000$) entre Tecnologías de la Información y Administración Pública, Auditoría General de la República de Lima, 2017, lo que implica que se situaron en un nivel medio. Aporte permitió dimensionar la variable tecnología de información.

En cuanto a la Conjetura 1 quien en su resultado a la misma conclusión de una correlación es de $0,644^{**}$ el programa y competencias laborales si muestran correlación positiva y moderada. Dichos resultados no son semejantes a lo obtenido por

(Cernandes,2017) concluyo existente una interacción intensa ($r_s = 0,689$) Demuestra la correlación normal y el potencial de costos entre la TI y los procesos internos del gobierno ($p = 0,000$).

En cuanto a la Conjetura 2 quien en su resultado a la misma conclusión de una correlación es de $0,831^{**}$ el hardware y competencias laborales si muestran correlación alta y positiva. Dichos resultados no son semejantes a lo obtenido por (Cernandes,2017) concluyo existente una interacción moderada ($r_s = 0,532$) Demuestra correlaciones comunes y potencial de costos entre TI y los procesos gubernamentales internos ($p = 0,000$).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró que hubo una correlación positiva con el nivel promedio de correlación ($r_s = 0,676$, $p = 000$) entre la tecnología de información y las competencias laborales de la organización Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019; lo que implica que se situaron en un nivel regular.

Segunda: Resulta que existe una conexión positiva con un nivel importante de correlación ($r_s = 0,644$, $p = 000$) entre el Programa y las competencias laborales de la compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019; lo que implica que se situaron en un nivel regular.

Tercera: Se encontró que hubo una correlación positiva con el nivel promedio de correlación ($r_s = 0,831$, $p = 000$) entre el Hardware y las competencias laborales de la compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja, 2019; lo que implica que se situaron en un nivel regular.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Las tecnologías de información A la gerencia de Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019, se sugiere que desempeñan un papel fundamental en nuestra sociedad y deberían tomar la iniciativa en promover la importancia del uso eficaz de la tecnología de la información entre sus empleados.

SEGUNDA: Las nuevas aplicaciones de TI y las mejoras de parámetros deben estar alineadas con el plan estratégico de TI. se convierta en una herramienta necesaria e importante para apoyar el logro de los objetivos de la empresa.

TERCERA: En la compañía Master Center Américas S.A.C., San Borja capacitar al personal para mejorar las competencias laborales de forma universal como en sus magnitudes las cuales son: Conocimientos, Capacidades y Reacciones.

CUARTA: Asistir a las capacitaciones y actualizaciones con la intención de conseguir una más grande capacidad de estudio síntesis, desempeño de TIC, y puedan enseñarlos dominios conceptuales.

REFERENCIAS

- Alcas (2018) “*Administración de Tecnología de información en los procedimientos de seguridad informática del Banco de la Nación, 2016*” sustentado en el teórico base es Costas (2011)”
- Alva, R. (2011) *Las tecnologías de información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación a maestritas de educación con mención en docentes en el nivel superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede Central, Lima 2009-2010* (Tesis de maestría Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú) Recuperada de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20\(para%20INFORM%C3%A1tica\)/2011/alva_ar/alva_ar.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20(para%20INFORM%C3%A1tica)/2011/alva_ar/alva_ar.pdf)
- Barrionuevo y Ortiz (2015) *Desarrollo de un modelo para logros de cumplimiento de las normativas del sector financiero público en la “Gestión de Servicios de TI”*
- Bravo (2018), “*Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016*”
- Cabero, J. (2007). *Las necesidades de las TIC en el ámbito educativo: oportunidades, riesgos y necesidades.*
- Cernánides (2017), “*Las Tecnología de la información y la administración pública según los trabajadores de la contraloría general de la república, lima 2017*”
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones.* (9ª ed.). México, DF.: Mc, Graw Hill Educación.
- Cronado Regis, Jorge Alfredo (2015)” *Uso de las Tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa N°5128 del distrito de Ventanilla-Callao*”.
- Ducci, (1996). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en: Formación Basada en competencia Laboral, Montevideo.* [http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos.](http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos)
- Ducci, (1996). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, información basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional. OIT/CINTERFOR/CONOCER.*
- Gonzales, D. (2013) *La empleabilidad laboral inicial. Estudio de la relación entre desempeño y competencias genéricas del ingeniero en aeronáutica Universidad autónoma de nuevo León.*
- Gonzales y otros (2010). BARTON, “Historia e identidad: el reto de los investigadores pedagógicos,” *Metodología de investigación en Didáctica de las Ciencias Sociales*, p. 666, 2010, Accessed: Nov. 23, 2023. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/301567336_Gonzalez_G_2010_La_transición_entre_teoría_y_campo_de_investigación_en_la_didáctica_de_las_ciencias_social

es_En_Avila_R_Rivero_P_Dominguez_P_eds_Metodologia_de_investigacion_en_D
idactica_de_las_Ciencia

- Khaturia y otros (1999). R. Kathuria and F. Y. Partovi, "Work force management practices for manufacturing flexibility," *Journal of Operations Management*, vol. 18, no. 1, pp. 21–39, Dec. 1999, doi: 10.1016/S0272-6963(99)00011-X.
- Gonzales, M. (2010). *Tecnologías de la información*. (2da ed). México: Mc Graw Hill Guill,
- Guitart, Joana & Rodriguez, 2011 <http://blog.interweb-consulting.es/biblioteca/fundamentos-sistemas-informacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. . (5ta ed.). México DF, México: Mc Graw Hill.
- Hernández y Colb. (2010). P. España HERNÁNDEZ PINA and M. Sánchez, "Las concepciones de la enseñanza. Aportaciones para la formación del profesorado Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado," vol. 13, pp. 17–25, 2010, Accessed: Nov. 23, 2023. [Online]. Available: <http://www.aufop.com/>
- Isaza L., Vargas, J.A., y Preciado, C. (2016). *Estrategia pedagógica para apropiación del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para docentes de educación superior. Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 49, 92-109 *Recuperado de* <http://revistaucn.edu.com/index.php/revistaUCN/article/view/799/1319>
- Lázaro (2015) *Las competencias Profesionales y relación con la empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial egresados del instituto tecnológico de Lázaro cárdenas Michoacán*.
- La piedra R., Desvece C. y Guiral J. (2011) *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa. Primera edición*, España: Edita; Publicaciones de la Universidad Jaume I.
- La Unión Internacional de telecomunicación (2014) *Evaluación de las competencias básicas en TIC en docentes educación superior en México* ”.
- Marqués, P. (2011) *Los docentes, funciones, roles, competencias necesarias formación. Revista electrónica Didáctica, innovación y Multimedia...*Recuperado de <http://peremarques.net/docentes2.htm>
- Maribel Burrola Vásquez (2015) *“Evaluación de las competencias básicas en TIC en docentes educación superior en México”*.
- Momero, C. (2011). *Competencias, incidentes críticos y evaluación autentica en la formación del psicólogo de la educación*. En J.M. Roman,M.A. Carbonero y J.D. Valdivieso. Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural. Valladolid: Asociación nacional de Psicología y Educación. .Recuperada de <http://investigacion.ilce.edu.mx/tyce/45/articulo1.pdf>
- Prendes, Castañeda y Gutiérrez (2010) *“sobre Competencias para el uso de TIC de los*

futuros maestros en la Universidad de Murcia en España”

<https://www.revistacomunicar.com/verpdf.php?numero=35&articulo=35-2010-21>

Ramírez (2016), titulada “*Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016.*”

Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación, (1ª ed.)*. Caracas, Venezuela :Panapo.

Sáez, F. (2009) *complejidad y tecnologías de la información*. Madrid, Edit. Fundación Rogelio Segovia

Valle, R., Ros, F., Barbera, J. y Gamella, M. (1986). *Tecnología de la información: Electrónica, informática y telecomunicaciones*. Madrid, ETSI Telecomunicación.7

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Tecnologías de información y competencias Laborales de los colaboradores en la empresa Master Américas Center S.A.C., San Borja,2019.

Autor: Zavaleta Saenz, Carolina Lucia.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre las tecnologías de información y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019?	Determinar cuál es la relación entre las tecnologías de información y competencias laborales de los colaboradores de la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019.	Existen una relación directa y significativa entre las tecnologías de información y competencias laborales de los colaboradores de la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019.	Software	Ahorro a largo lazo	1,2	1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces siempre 4= Casi siempre 5= Siempre	Malo 20 – 46 Regular 47– 72 Bueno 73–100
				Toma de decisiones	3,4		
				Calidad o relación con el cliente	5,6		
				Seguridad	7,8,9		
				Productividad de los empleados	10,11		
Estandariza la organización	12,13						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Hardware	Disminución de costos	15	1 = Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces siempre 4= Casi siempre 5= Siempre	Malo 20 – 46 Regular 47– 72
				Opciones de almacenamiento	16,17		
				Servicio ecológico	18		
				Previene la	19,20		

				pérdida o deterioro de la información			Bueno 73-100
¿Cuál es la relación que existe entre el software en las competencias laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019?	Determinar la relación que existe entre dimensión software y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019.	Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Software y las competencias Laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019.	Variable 2: COMPETENCIA LABORALES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			conocimientos	Básicos de especialidad	1-4 5-6	1=Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=siempre	Encuesta en escala Likert Malo 20 – 46 Regular 47– 72 Bueno 73–100
			habilidades	Toma de decisiones Aptitud innata Talento Destreza	7 8-9 10-12		
¿Cuál es la relación que existe entre el Hardware en las competencias laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019?	Determinar la relación que existe entre dimensión Hardware y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019.	Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Hardware y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa MASTER CENTER AMÉRICAS S.A.C., SAN BORJA,2019.	Actitudes	Sociales Personales Morales	13-15 16-17 18-20		

Metodología

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR	
Enfoque de Investigación:	Cuantitativa	Variable 1: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:	
		Técnica	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:	
Tipo de la Investigación:	Diseño Experimental	Instrumento	Cuestionario		
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)		
Diseño y Nivel de Investigación:		Trasversal	Tipo	Escala de Likert	Para contrastación de hipótesis se utilizará: La prueba de Hipótesis Rho Spearman
Corte de Investigación:			Variable 2: COMPETENCIAS LABORALES		
			Técnica	Encuesta	Y el uso del programa estadístico SPSS
			Instrumento	Cuestionario	
	Escala de Medición		ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)		
Tipo	Escala de Likert				

ANEXO 2 : INSTRUMENTO Y FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Estimados trabajadores

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre la tecnología de información y competencias laborales en la empresa master Center Américas S.A.C. marque la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

Valoración: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN						
SOFTWARE						
1	Recibe usted capacitación sobre el uso de los nuevos programas informáticos					
2	Se fomenta la automatización de los procesos de la entidad mediante la creación de sistemas o aplicativos a medida					
3	Existen sistemas que permite hacer un análisis de la información histórica que está en los sistemas					
4	Para el apoyo en la toma de decisiones se toma en cuenta la información contenida en los sistemas informáticos					
5	Para el desarrollo de los sistemas informáticos se realizan reuniones con los usuarios que conocen el proceso					
6	Luego que un sistema se pone en producción, se toma en cuenta la opinión de los usuarios para mejorar la usabilidad del sistema					
7	El software antivirus está actualizado y protege su información de potenciales infecciones					
8	Recibe periódicamente capacitación sobre seguridad en el uso de internet y de correo electrónico					
9	Hace copias de seguridad de la información que usted genera como parte de su trabajo					
10	Considera usted que la automatización de los procesos de su área, en sistemas informáticos, le ayuda a mejorar la productividad en sus labores					
11	Considera que el uso de correo electrónico e internet, le ayuda en la comunicación o coordinación del trabajo con sus compañeros					
12	Existen una estandarización de los procesos en la entidad con políticas de gestión de la calidad y que se hayan difundido periódicamente					
13	Se hacen auditorías (revisiones periódicas) de los procesos documentados y, si hay observaciones, estas se corrigen					
HARDWARE						
14	La infraestructura informática actual le permite hacer su trabajo de manera eficaz					
15	El uso de un computador de última generación será de valioso apoyo en la entrega de resultados oportuna de su trabajo					
16	La entidad cuenta con un servidor de archivos para hacer respaldo de la información generada por sus colaboradores					
17	Utiliza dispositivos periféricos (usb) o servidores externos para hacer copias de seguridad de su información					
18	El uso de la impresión en papel se ha visto reducido con el desarrollo de sistemas informáticos que almacenen la información generada					
19	Se utiliza un repositorio de archivos digitales para almacenar los documentos internos generados por su entidad					
20	Se realiza copias de seguridad en una entidad externa, de la información digital que se encuentra en los repositorios de archivos digitales					

Ficha técnica 1

Herramienta : Tecnología de la información

Creador : Br. Harry. Cernández Gómez

modificado en la internación. Propósito :

Diagnóstico del nivel de tecnología de la información.

Tiempo : La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente 20 minutos.

Medición : La escala consta de 20 ítems e incluye 05 respuestas tipo Likert de opción múltiple. P.ej:

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre(5), la escala está conformada por 02 dimensiones Hardware y Software.

Interpretación: malo [20 – 46] regular [47 – 72]y bueno [73 – 100]

ANEXO 3: INSTRUMENTO Y FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES

Estimados trabajadores

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre la tecnología de información y competencias laborales en la empresa master Center Américas S.A.C. marque la valoración que considere, las respuestas son de carácter anónimo.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: COMPETENCIAS LABORALES						
CONOCIMIENTOS						
1	La institución te brindo los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad					
2	La institución te hizo vivenciar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad					
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad					
4	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente					
HABILIDADES						
5	Pienso y busco tantas alternativas como sea posible					
6	Te sientes responsable de las decisiones que tomas					
7	Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus posibles riesgos y ventajas					
8	Tienes capacidad de adelantarte a los problemas que pudieran presentarse					
9	Tomas decisiones para corregir un problema					
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad					
11	Utilizas en forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada					
12	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes					
ACTITUDES						
13	Estimulas a sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción					
14	Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar					
15	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?					
16	Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades					
17	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros					
18	Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece					
19	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él					
20	Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber					

Ficha técnica 2

Herramienta : Componentes

Laborales

Creador : Br. Carlos, Ayre Yangali modificado
en la internación. Propósito : Diagnóstico del
nivel del componente de trabajo.

Tiempo : 20 minutos

Medición : La escala consta de 20 ítems e incluye 05
respuestas tipo Likert de opción múltiple. P.ej:

Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre
(4) y Siempre (5), la escala está conformada por 03 dimensiones
Conocimientos, Habilidades y Actitudes. Interpretación: malo [20 - 46]
regular [47 - 72]y bueno [73 - 100]

Validez

ANEXO 4 :EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EXPERTO 1



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SOFTWARE								
1	Recibe usted capacitación sobre el uso de los nuevos programas informáticos	✓		✓		✓		
2	Se fomenta la automatización de los procesos de la entidad mediante la creación de sistemas o aplicativos a medida	✓		✓		✓		
3	Existen sistemas que permite hacer un análisis de la información histórica que está en los sistemas	✓		✓		✓		
4	Para el apoyo en la toma de decisiones se toma en cuenta la información contenida en los sistemas informáticos	✓		✓		✓		
5	Para el desarrollo de los sistemas informáticos se realizan reuniones con los usuarios que conocen el proceso	✓		✓		✓		
6	Luego que un sistema se pone en producción, se toma en cuenta la opinión de los usuarios para mejorar la usabilidad del sistema	✓		✓		✓		
7	El software antivirus está actualizado y protege su información de potenciales infecciones	✓		✓		✓		
8	Recibe periódicamente capacitación sobre seguridad en el uso de internet y de correo electrónico	✓		✓		✓		
9	Hace copias de seguridad de la información que usted genera como parte de su trabajo	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la automatización de los procesos de su área, en sistemas informáticos, le ayuda a mejorar la productividad en sus labores	✓		✓		✓		
11	Considera que el uso de correo electrónico e internet, le ayuda en la comunicación o coordinación del trabajo con sus compañeros	✓		✓		✓		
12	Existen una estandarización de los procesos en la entidad con políticas de gestión de la calidad y que se hayan difundido periódicamente	✓		✓		✓		
13	Se hacen auditorías (revisiones periódicas) de los procesos documentados y, si hay observaciones, estas se corrigen	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HARDWARE								
14	La infraestructura informática actual le permite hacer su trabajo de manera eficaz	✓		✓		✓		
15	El uso de un computador de última generación será de valioso apoyo	✓		✓		✓		

	en la entrega de resultados oportuna de su trabajo						
16	La entidad cuenta con un servidor de archivos para hacer respaldo de la información generada por sus colaboradores	✓		✓		✓	
17	Utiliza dispositivos periféricos (usb) o servidores externos para hacer copias de seguridad de su información	✓		✓		✓	
18	El uso de la impresión en papel se ha visto reducido con el desarrollo de sistemas informáticos que almacenen la información generada	✓		✓		✓	
19	Se utiliza un repositorio de archivos digitales para almacenar los documentos internos generados por su entidad	✓		✓		✓	
20	Se realiza copias de seguridad en una entidad externa, de la información digital que se encuentra en los repositorios de archivos digitales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS							
1	La institución te brindo los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad	✓		✓		✓		
2	La institución te hizo vivenciar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad	✓		✓		✓		
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad	✓		✓		✓		
4	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: HABILIDADES	SI	No	Si	No	Si	No	
5	Pienso y busco tantas alternativas como sea posible	✓		✓		✓		
6	Te sientes responsable de las decisiones que tomas	✓		✓		✓		
7	Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus posibles riesgos y ventajas	✓		✓		✓		
8	Tienes capacidad de adelantarte a los problemas que pudieran presentarse	✓		✓		✓		
9	Tomas decisiones para corregir un problema	✓		✓		✓		
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad	✓		✓		✓		
11	Utilizas en forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada	✓		✓		✓		
12	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estimulas a sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción	✓		✓		✓		
14	Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar	✓		✓		✓		
15	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?	✓		✓		✓		
16	Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades	✓		✓		✓		

17	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión críticas del profesor o de otros compañeros	✓		✓		✓	
18	Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece	✓		✓		✓	
19	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él	✓		✓		✓	
20	Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

22 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

EXPERTO 2



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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SOFTWARE								
1	Recibe usted capacitación sobre el uso de los nuevos programas informáticos	✓		✓		✓		
2	Se fomenta la automatización de los procesos de la entidad mediante la creación de sistemas o aplicativos a medida	✓		✓		✓		
3	Existen sistemas que permite hacer un análisis de la información histórica que está en los sistemas	✓		✓		✓		
4	Para el apoyo en la toma de decisiones se toma en cuenta la información contenida en los sistemas informáticos	✓		✓		✓		
5	Para el desarrollo de los sistemas informáticos se realizan reuniones con los usuarios que conocen el proceso	✓		✓		✓		
6	Luego que un sistema se pone en producción, se toma en cuenta la opinión de los usuarios para mejorar la usabilidad del sistema	✓		✓		✓		
7	El software antivirus está actualizado y protege su información de potenciales infecciones	✓		✓		✓		
8	Recibe periódicamente capacitación sobre seguridad en el uso de internet y de correo electrónico	✓		✓		✓		
9	Hace copias de seguridad de la información que usted genera como parte de su trabajo	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la automatización de los procesos de su área, en sistemas informáticos, le ayuda a mejorar la productividad en sus labores	✓		✓		✓		
11	Considera que el uso de correo electrónico e internet, le ayuda en la comunicación o coordinación del trabajo con sus compañeros	✓		✓		✓		
12	Existen una estandarización de los procesos en la entidad con políticas de gestión de la calidad y que se hayan difundido periódicamente	✓		✓		✓		
13	Se hacen auditorías (revisiones periódicas) de los procesos documentados y, si hay observaciones, estas se corrigen	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HARDWARE								
14	La infraestructura informática actual le permite hacer su trabajo de manera eficaz	✓		✓		✓		
15	El uso de un computador de última generación será de valioso apoyo	✓		✓		✓		

	en la entrega de resultados oportuna de su trabajo	✓		✓		✓	
16	La entidad cuenta con un servidor de archivos para hacer respaldo de la información generada por sus colaboradores	✓		✓		✓	
17	Utiliza dispositivos periféricos (usb) o servidores externos para hacer copias de seguridad de su información	✓		✓		✓	
18	El uso de la impresión en papel se ha visto reducido con el desarrollo de sistemas informáticos que almacenen la información generada	✓		✓		✓	
19	Se utiliza un repositorio de archivos digitales para almacenar los documentos internos generados por su entidad	✓		✓		✓	
20	Se realiza copias de seguridad en una entidad externa, de la información digital que se encuentra en los repositorios de archivos digitales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dr. Juan Antonio Los Frontado DNI: 43261911

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación y Gestión Pública

01 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Juan Los Frontado F.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS							
1	La institución te brindo los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad	✓		✓		✓		
2	La institución te hizo vivenciar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad	✓		✓		✓		
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad	✓		✓		✓		
4	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: HABILIDADES	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Pienso y busco tantas alternativas como sea posible	✓		✓		✓		
6	Te sientes responsable de las decisiones que tomas	✓		✓		✓		
7	Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus posibles riesgos y ventajas	✓		✓		✓		
8	Tienes capacidad de adelantarte a los problemas que pudieran presentarse	✓		✓		✓		
9	Tomas decisiones para corregir un problema	✓		✓		✓		
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad	✓		✓		✓		
11	Utilizas en forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada	✓		✓		✓		
12	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: ACTITUDES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estimulas a sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción	✓		✓		✓		
14	Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar	✓		✓		✓		
15	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?	✓		✓		✓		
16	Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades	✓		✓		✓		

17	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión críticas del profesor o de otros compañeros	✓		✓	✓	
18	Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece	✓		✓	✓	
19	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él	✓		✓	✓	
20	Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si tiene Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Juan Antonio Lau Frutado* DNI: *43261911*

Especialidad del validador: *Dr. en Ciencia de Educación y Gestión Pública*

...01 de Junio del 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Juan Lau F.

Firma del Experto Informante.

EXPERTO 3



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SOFTWARE								
1	Recibe usted capacitación sobre el uso de los nuevos programas informáticos	✓		✓		✓		
2	Se fomenta la automatización de los procesos de la entidad mediante la creación de sistemas o aplicativos a medida	✓		✓		✓		
3	Existen sistemas que permite hacer un análisis de la información histórica que está en los sistemas	✓		✓		✓		
4	Para el apoyo en la toma de decisiones se toma en cuenta la información contenida en los sistemas informáticos	✓		✓		✓		
5	Para el desarrollo de los sistemas informáticos se realizan reuniones con los usuarios que conocen el proceso	✓		✓		✓		
6	Luego que un sistema se pone en producción, se toma en cuenta la opinión de los usuarios para mejorar la usabilidad del sistema	✓		✓		✓		
7	El software antivirus está actualizado y protege su información de potenciales infecciones	✓		✓		✓		
8	Recibe periódicamente capacitación sobre seguridad en el uso de internet y de correo electrónico	✓		✓		✓		
9	Hace copias de seguridad de la información que usted genera como parte de su trabajo	✓		✓		✓		
10	Considera usted que la automatización de los procesos de su área, en sistemas informáticos, le ayuda a mejorar la productividad en sus labores	✓		✓		✓		
11	Considera que el uso de correo electrónico e internet, le ayuda en la comunicación o coordinación del trabajo con sus compañeros	✓		✓		✓		
12	Existen una estandarización de los procesos en la entidad con políticas de gestión de la calidad y que se hayan difundido periódicamente	✓		✓		✓		
13	Se hacen auditorias (revisiones periódicas) de los procesos documentados y, si hay observaciones, estas se corrigen	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: HARDWARE								
14	La infraestructura informática actual le permite hacer su trabajo de manera eficaz	✓		✓		✓		
15	El uso de un computador de última generación será de valioso apoyo	✓		✓		✓		

	en la entrega de resultados oportuna de su trabajo						
16	La entidad cuenta con un servidor de archivos para hacer respaldo de la información generada por sus colaboradores	✓		✓		✓	
17	Utiliza dispositivos periféricos (usb) o servidores externos para hacer copias de seguridad de su información	✓		✓		✓	
18	El uso de la impresión en papel se ha visto reducido con el desarrollo de sistemas informáticos que almacenen la información generada	✓		✓		✓	
19	Se utiliza un repositorio de archivos digitales para almacenar los documentos internos generados por su entidad	✓		✓		✓	
20	Se realiza copias de seguridad en una entidad externa, de la información digital que se encuentra en los repositorios de archivos digitales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sciencz Arenas Esther Rosa DNI: 08150217

Especialidad del validador: Doctora en Contabilidad y Maestra en Auditoría Contable y Financiera

.....de junio del 20...19



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS								
1	La institución te brindo los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad	✓		✓		✓		
2	La institución te hizo vivenciar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad	✓		✓		✓		
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad	✓		✓		✓		
4	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: HABILIDADES								
		SI	No	Si	No	Si	No	
5	Pienso y busco tantas alternativas como sea posible	✓		✓		✓		
6	Te sientes responsable de las decisiones que tomas	✓		✓		✓		
7	Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus posibles riesgos y ventajas	✓		✓		✓		
8	Tienes capacidad de adelantarte a los problemas que pudieran presentarse	✓		✓		✓		
9	Tomas decisiones para corregir un problema	✓		✓		✓		
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad	✓		✓		✓		
11	Utilizas en forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada	✓		✓		✓		
12	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: ACTITUDES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estimulas a sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción	✓		✓		✓		
14	Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar	✓		✓		✓		
15	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?	✓		✓		✓		
16	Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades	✓		✓		✓		

17	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión críticas del profesor o de otros compañeros	✓	✓	✓	
18	Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece	✓	✓	✓	
19	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él	✓	✓	✓	
20	Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Idelmir Arenas Esther Rosa DNI: 08150222

Especialidad del validador: Doctorado en Contabilidad y Máster en Auditoría Contable y Financiera
 01 de junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS EN SPSS

Tabla de interpretación de los valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)

Valores de alfa de cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Estadística de fiabilidad de la variable 1: Tecnología de información

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
, 864	20

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Comentario:

En la tabla muestra que el producto alfa de Cronbach para más de 20 ítems alcanzó el valor de 0,864. Tiene buena confiabilidad lo cual se puede apreciar.

Estadística de fiabilidad de la variable 2: Competencia laborales

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
, 884	20

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Comentario:

En la tabla muestra el producto alfa de Cronbach para más de 20 ítems, el valor alcanzó 0,884. Se puede decir que tiene buena confiabilidad.

ANEXO 6: RESULTADOS TABLAS

Tabla 1. Analizar el nivel frecuencia y tasa de adopción de TI por parte de los empleados”.

Tecnología de información					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	54	77,1	77,1	77,1
	Bueno	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos.

Tabla 2. Nivel frecuencia y distribución porcentual de los empleados que adoptan variables de competencias profesionales.

Competencias Laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	54	77,1	77,1	77,1
	Bueno	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos.

Tabla 3. Análisis de los niveles, frecuencias y tasas de adopción de software por parte de los empleados”.

Dimensión Software					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	53	75,7	75,7	75,7
	Bueno	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos.

Tabla 4. Análisis de niveles, frecuencias y tasas de adopción de hardware por partes de los empleados”

		Dimensión Hardware			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	49	70,0	70,0	70,0
	Bueno	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos.

Tabla 5. Distribución de niveles de frecuencia y tasa de aceptación del conocimiento de los empleados”.

		Dimensión Conocimientos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	50	71,4	71,4	71,4
	Bueno	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos.

Tabla 6. Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de empleados que perciben habilidades”.

		Dimensión Habilidades			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	55	78,6	78,6	78,6
	Bueno	15	21,4	21,4	100,0
	Total		70	100,0	100,0

Fuentes : Base de Datos

Tabla 7. Distribución del nivel de frecuencia y porcentaje de percepción de actitudes de los empleados”.

		Dimensión de Actitudes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	14,3	14,3	14,3
	Regular	40	57,1	57,1	71,4
	Bueno	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos.

Tabla N° 8. Frecuencia y porcentaje de tecnologías de la información y habilidades ocupacionales.

		Competencias Laborales		
		Regular	Bueno	Total
Tecnología de información	Regular	Recuento 50	4	54
		% del total 71,4%	5,7%	77,1%
	Bueno	Recuento 4	12	16
		% del total 5,7%	17,1%	22,9%
Total		Recuento 54	16	70
		% del total 77,1%	22,9%	100,0%

Fuente: Base de Datos.

Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentaje del software e competencias laborales.

Competencias Laborales					
			Regular	Bueno	Total
Software	Regular	Recuento	49	4	53
		% del total	70,00%	5,7%	75,7%
Total	Bueno	Recuento	5	12	17
		% del total	7,1%	17,1%	24,3%
		Recuento	54	61	70
		% del total	77,1%	22,9%	100.0%

Fuente: Base de Datos.

Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentaje del hardware e competencias laborales

Competencias Laborales					
			Regular	Bueno	Total
Hardware	Regular	Recuento	49	0	49
		% del total	70,00%	0,0%	70,0%
Total	Bueno	Recuento	5	16	21
		% del total	7,1%	22,9%	30,0%
		Recuento	54	16	70
		% del total	77,1%	22,9%	100.0%

Fuente: Base de Datos.

ANEXO 7: PRUEBA DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

COEFICIENTE	DE INTERPRETACIÓN
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tecnología de Información	,477	70	,000	,519	70	,000
Competencias Laborales	,477	70	,000	,519	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 11. Prueba la distribución de los datos según el tamaño de la muestra del estudio.

Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov ^b		
		Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	Tecnología de información Muy relevante	,477	70	,000

Tabla N° 12. Correlación entre la variable tecnología de información competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C, San Borja.

Correlaciones			Tecnología de información	Competencia Laborales
Rho de Spearman	Tecnología de información	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
				,000
		N	70	70
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
			,000	
		N	70	70

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

Hipótesis específica 1

Ho: no hay correlación entre la dimensión Hardware y las competencias laborales en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

He: existe una relación directa y significativa entre la dimensión Hardware y las competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

Tabla N° 13. Correlación entre la dimensión Software y las competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C, San Borja.”

Correlaciones			Software	Competencias laborales
Rho de Spearman	Software	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 2

Ho No existe una correlación directa y significativa entre el hardware y las habilidades laborales en Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

H1 Existe una correlación directa u significativa entre el hardware de la empresa y las habilidades laborales la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja,2019.

Tabla 14. *Correlación entre la dimensión Hardware y las competencias laborales de la empresa Master Center Américas S.A.C, San Borja.*

Correlaciones				
			Hardware	Competencias laborales
Rho de Spearman	Hardware	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

ANEXO 8: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1.- TÍTULO

Tecnología de información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019.

2.- AUTOR

Bach. Carolina Lucia Zavaleta Saenz Carolina.zavaletasaenz@gmail.com
Egresada de la EPG de la Universidad César Vallejo

3.- RESUMEN

La presente investigación titulada “Tecnología de información y competencias laborales de los colaboradores en la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019”, considera dentro de su objetivo general, determinar la relación entre las tecnologías de información y competencias laborales de los colaboradores de la Empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019.

El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La población fue de 70 trabajadores de la empresa Master Center América S.A.C, y de modo similar la muestra de confiabilidad fue de 20, siendo de tipo probabilística; la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de investigación, el cuestionario que cumplió con los requisitos de validez a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en el análisis se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 24.0. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para el análisis de datos se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Los resultados de la investigación demuestran la relación entre la tecnología de información y competencias laborales. En cuanto al grado de correlación se determinó, que existe correlación moderada y positiva entre las variables (Rho de Spearman = 0.676), siendo el p valor significativo ($p = 0.000 < 0.01$).

4.- PALABRAS CLAVE

Tecnología de información. desempeño laboral, Rho spearman.

5.- ABSTRACT

This research entitled “Information technology and work skills of employees in the Company Master Center Américas SAC, San Borja 2019”, considering within its general objective, to determine the relationship between information technologies and work skills of employees of the Company Master Center Américas SAC, San Borja 2019.

The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental correlational design, cross-sectional. The population was 70 workers of the company Master Center Américas S.A.C, and similarly the sample of reliability was 20, being of probabilistic type; The technique specified for data collection was the survey and as a research tool, the questionnaire that met the requirements of validity through expert judgments and reliability through Cronbach's alpha, in the analysis was statistical software SPSS software version 24.0. The method that was used was the hypothetical deductive, for the data analysis the non-parametric Spearman Rho test was applied.

The research results participated in the relationship between information technology and job skills. Regarding the degree of correlation, it was determined that there is a moderate and positive correlation between the variables (Spearman's Rho = 0.676), the p being a significant value ($p = 0.000 < 0.01$).

6.- KEYWORDS

Information technology. work performance, lincer Rho

7.- INTRODUCCIÓN

A nivel Mundial, nosotros vivimos en un mundo en el cual siempre estamos evaluando el desempeño de las cosas, de los objetos y de las personas que nos rodean. Queremos saber los resultados que obtiene nuestra empresa, cuál será las ganancias, cual es nuestra cuota de mercado, entre otros aspectos. La Evaluación del desempeño es un hecho común y corriente en nuestras vidas, y también en la de las organizaciones. (Chiavenato,2011).

Las nuevas tecnologías de información proporcionan cambios de paradigma que asignan un valor de conocimiento, hacia un ámbito global que favorece al capital humano, fortalece por el intercambio y la posibilidad compartida. Hay instituciones que reclaman herramientas para optimizar sus procesos y el entorno dinámico de los cambios que suceden rápidamente, que integran una visión global de sus procesos de servicios, incluyendo a las instituciones que cooperan en la cadena de suministro a diferencia de los usuarios, Cuyo trabajo se ve afectado en las nuevas tecnologías y técnicas de gerencias. La competencia por el dominio de sistemas más sofisticados de trasmisión e información que obliga a competitividad más intensa y riesgosa.

Esta nueva realidad también ha modificado el contacto entre las organizaciones y sus miembros, basándose ahora en el desarrollo profesional de los empleados en la brusquedad, por parte de dichas organizaciones, de nuevas formas para potencias al máximo las competencias de su personal.

En este contexto, se busca explicar los principales factores tecnológicos de información que se relacionan las competencias laborales en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja 2019. Comenzaremos a implementar a los trabajadores un mejor uso de tecnología de información y mejorar las competencias laborales, con nuevos conocimientos para dar respuesta al problema que recae en el desempeño de los trabajadores, ya que en algunos casos este disminuye en vez de aumentar, por la negatividad al cambio de algunos trabajadores y a las intensivas transformación económicas y sociales que producen las nuevas herramientas tecnológicas y la compleja globalización en un contexto económico y cultural.

Encontramos algunos trabajos previos como el de Ayre (2018), en su investigación se realizó bajo e diseño no experimental, correlación de corte transversal, con población fue de 200 alumnos egresados del centro de educación técnico productiva peruano alemán y la muestra está constituida por 90egresados, utilizando la técnica de la encuesta, para evaluar la variable de estudio se aplicó un instrumento con escala de likert para la recolección datos el cuestionado de competencias laborales ha sido y cuestionario de empleabilidad, lo cuales fueron validado con alfa de cronbach, resultado que muestra una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de la correlación de spearman de 0,0005 considerando que sig. =0966= $\sim 0,05$. Con resultado de acuerdo a la tabla 18, se evidencia que las competencias laborales y la empleabilidad presentan una relación positiva muy baja, siendo e coeficiente 0,966 se acepta a hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Mientras que para Cernadez (2013), en su investigación se realizó bajo el enfoque

cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica y nivel descriptivo y correlación, el diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo constituida por 60 trabajadores. Se aplicó un cuestionario tipo de escala de likert para medir las variables tecnología de la información la administración pública. Con resultado de acuerdo a lo que muestra en la tabla 15, se evidencia que la correlación es de 0,739 y es significativa en un nivel 0.000 de tal manera la variable tecnología de información con la variable administración pública de la empresa pública la contraloría General de la república ; rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis altercan; concluyo que hay un riesgo de 1% y 99% de confiabilidad las tecnología de información se relacionan positiva y significativamente con la administración pública en la contraloría general de la república en el año 2017.

Según Isaza, Vargas y Preciado (2016), en su investigación el artículo sintetiza los resultados del diseño e implementación de una estrategia educativa para la apropiación del uso de las TIC de los docentes del programa de tecnología de Electromecánica de una institución de educación superior, se plantea una estrategia educativa para la formación de docentes del programa de tecnología en electromecánica de la fundación CIDCA, Sede Villavicencio, la población estuvo confirmada por 17 profesores, El diseño metodológico de la investigación fue de enfoque cuantitativo y de tipo proyectivo. Según (Vargas, Arango & Isaza, 2014), afirmaron que “en los procesos educativos e industrializados se ha iniciado una nueva era tecnológica; radica en la implementación de sistemas que optimizan los procesos, permitiendo una sistematización robusta y confiable. En el Caso del sector educativo” (p. 162). Asimismo lo detalla Valero (2012) que las estadísticas de la Organización de los Estados Americanos (OEA) presentan la tendencia que tiene la adquisición de dispositivos móviles: en países subdesarrollados aumento en un 20% de un alto a otro; mientras que en países desarrollados el incremento fue del 1%; con ello se evidencia que en la última década el crecimiento de la tecnología inalámbrica en América Latina ha sido elevado (p.6). La investigación estableció la necesidad de la formación en la apropiación de las TIC, al tiempo que determino el interés, los medios disponibles y las características del contexto, el tipo de investigación que se trabajó para la realización de este proyecto de investigación en cuantitativo-proyectivo, el tamaño de la muestra fue de 17 docentes del programa de Tecnología en Electromecánica. La investigación mostro que la encuesta aplicada a la población seleccionada fue un instrumento de mediación con una efectividad del 95%, la que permitió medir de forma acertada el caso de estudio correspondiente al uso y manejo de las tecnologías de la información en el proceso pedagógico de los docentes del Programa de Electromecánica de la institución educativa nombrada. Finalmente se concluyó que un porcentaje mínimo de docentes (29%) aplica las TIC como herramienta pedagógica dentro y fuera del aula de clase, además el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones por parte de los docentes en el proceso de enseñanza fue el 94%, por lo que la incidencia en el proceso fue alta; esto permite validar la estrategia implementada, la cual satisface una necesidad en la educación superior a nivel tecnológico.

Cuyo objetivo principal de la investigación fue determinar el grado de relación entre las tecnologías de información y las competencias laborales de los colaboradores en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja ,2019y los objetivos específicos fueron: 1. Determinar la relación existe entre el software en las competencias laborales de los colaboradores en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja ,2019. 2. Determinar la relación existe entre el Hardware en las competencias laborales de los colaboradores en la empresa Master Center Américas S.A.C., San Borja ,2019

8.-METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el diseño de la investigación fue no

experimental, de corte transversal, correlacional. La población está constituida por 70 trabajadores, en la empresa Master Center Américas S.A.C para el período anual 2019, y la muestra en el estuvo constituida por 20 trabajadores. Se utilizó la técnica del muestreo probabilístico, muestreo aleatorio simple donde cada unidad del marco muestral tiene la misma probabilidad de formar la muestra. Para la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad el Alfa de Cronbach. Para el análisis de los datos se utilizó los coeficientes de rho de Spearman, simbolizado como r_s , que son medidas de correlación para variables en el nivel de medición ordinal, utilizando para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert.

9.- RESULTADOS

De los resultados encontrados se destaca que un 77,14 de los trabajadores encuestados manifestaron que con respecto a las tecnologías de información que es un nivel regular, y un 22,86% considera bueno este factor. Se observa también que las encuestadas manifestaron que las competencias laborales de los trabajadores es regular en un 77,14%, el 22,86% considera bueno, con la empresa Master Center Américas S.A.C. También podemos afirmar que en la contingencia se observa que las tecnologías de información con respecto a las competencias labores, consideran que es regular en mayor proporción y por lo que también se encuentran buenos en número mayor. Luego de la estadística inferencial, muestra que el resultado del valor de la correlación fue de 0,676 entre las variables tecnología de información y competencias laborales de los trabajadores de la empresa Master Center Américas S.A.C., donde el valor de la significancia $p = 0,000$ es menor al valor de $\alpha = 0,01$ en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entonces de acuerdo al valor obtenido se afirma que existe una correlación moderada y positiva entre estas dos variables.

10.- DISCUSIÓN

La investigación realizada por Cernández (2017), sobre “las tecnologías de la información y la administración pública según los trabajadores de la contraloría general de la república, lima 2017” en Perú se determinado que existe una relación positiva con un nivel de correlación moderada y significativa ($r_s = 0,689$, $p = 0,000$) entre la tecnología de información y los procesos de administración pública en la contraloría general de la república Lima 2017, lo que implica que se situaron en un nivel medio, en la investigación realizada se dio igual importancia al nivel sobre la tecnología de información y competencias laborales de los trabajadores, siendo regular en un 77,14%, y un 22,86% dijeron estar bueno, en la empresa Master Center Américas S.A.C.

11.- CONCLUSIONES

En cuanto a la hipótesis general se determinó que el valor de la correlación es de 0,676 entre las variables tecnología de información y desempeño laboral de los trabajadores la empresa Master Center Américas S.A.C., donde el valor de la significancia $p = 0,000$ es menor al valor de $\alpha = 0,05$ en consecuencia se afirma que existe una correlación moderada directa entre estas dos variables.

En cuanto se refiere a la primera hipótesis específica se afirmó que el valor de la correlación es de 0,644, y cuyo valor de $p = 0,000$ que es menor al valor de $\alpha = 0,05$, en el que se demostró que, si existe una correlación moderada, entre la variable competencias laborales y la dimensión software.

En la segunda hipótesis específica se mostró que el valor de correlación es de 0,831, y cuyo valor de $p = 0,001$ que es menor al valor de $\alpha = 0,05$, se demuestra que, si existe una correlación moderada, entre la variable competencias laborales y la dimensión hardware.

12.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alva, R. (2011) Las tecnologías de información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación a maestras de educación con mención en docentes en el nivel superior de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede Central, Lima 2009-2010 (Tesis de maestría Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú) Recuperada de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20\(para%20INFORM%C3%A1tica\)/2011/alva_ar/alva_ar.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20(para%20INFORM%C3%A1tica)/2011/alva_ar/alva_ar.pdf)

Barrionuevo y Ortiz (2015) Desarrollo de un modelo para logros de cumplimiento de las normativas del sector financiero público en la "Gestión de Servicios de TI"

Cernandes (2017), "Las Tecnología de la información y la administración pública según los trabajadores de la contraloría general de la república, lima 2017"

Chiavenato, I (2011). Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones. (9ª ed.). México, DF.: Mc, Graw Hill Educación.

Ducci, (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, información basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional. OIT/CINTERFOR/CONOCER.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México DF, México: Mc Graw Hill.