



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Tecnologías de Información y Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

GARCÍA VELÁSQUEZ, Claudia Milagros (ORCID: 0000-0002-1239-1438)

VALDERRAMA RAMOS, Katherine Paola (ORCID: 0000-0002-6910-5279)

ASESOR METODOLÓGICO:

Mgtr. GUTIÉRREZ CHILCA, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

ASESOR TEMÁTICO:

Mgtr. GONZALES RUEDA, Néstor Daniel (ORCID: 0000-0002-8540-560x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico con todo mi amor, en primer lugar, a mis padres, sin ellos nada de esto hubiera sido posible, han sido mi mayor motivación y a la vez mi fortaleza para lograr esta meta trazada, por ser mis cómplices y darme los consejos necesarios. A mi novio, por brindarme su apoyo y no dejarme derrotar por los obstáculos que se me presentaron en este camino, por darme la mano cuando sentía que ya no podía más. A mis hermanos, abuelitos, mi prima Angie, por sus consejos para seguir adelante y poder lograr ésta, que es por ahora, mi mayor meta.

García Velásquez, Claudia Milagros

Dedico mi trabajo de investigación en primer lugar a mi hijo Andrés, por ser mi motor y motivo por el cual decidí seguir con este camino, a mis padres por ser el soporte y guía para lograr mi objetivo trazado, a mi pareja por apoyarme moralmente en este largo trayecto y a mis hermanos que siempre están alentándome con su positivismo.

Valderrama Ramos, Katherine Paola

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, porque a Él le debemos nuestro día a día y ha sido nuestra fortaleza en los momentos de debilidad. A nuestros padres, que son los motores principales en nuestras vidas y que han hecho un gran esfuerzo para que seamos profesionales, brindándonos apoyo económico, pero, sobre todo apoyo moral. A nuestros hermanos, que siempre han estado brindándonos su apoyo para seguir adelante y nunca rendirnos. A todos nuestros docentes, que a lo largo de este camino nos han brindado sus conocimientos para que seamos buenas profesionales.

Página del jurado

 <p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p>	<p>Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

Valderrama Ramos Katherine Paola

cuyo título es:

Tecnologías de Información y Comunicación y su
relación con el desempeño laboral de los
colaboradores del Área administrativa de la
Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote.- 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Número)
QUINCE (Letras).

Chimbote 02 de Julio del 2019.



PRESIDENTE

DR. MANUEL ESPINOZA DE LA CRUZ



SECRETARIO

MGTR. RANDALL GUTIERREZ CHILCA



VOCAL

MGTR. DANIEL GONZALES RUEDA



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... García Velásquez Claudia Hilagos

cuyo título es:

..... Tecnologías de Información y Comunicación y su

..... relación con el desempeño laboral de los

..... colaboradores del Área administrativa de la

..... Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote -2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (Número).....

..... QUINCE (Letras).

Chimbote. 02 de Julio. del 20.19

PRESIDENTE

DR. MANUEL ESPINOZA DE LA CRUZ

SECRETARIO

MGTR. RANDALL GUTIERREZ CHILCA

VOCAL

MGTR. DANIEL GONZALES RUEDA

Declaratoria de autenticidad

Nosotras, Claudia Milagros García Velásquez, identificada con DNI N° 47596377 y Katherine Paola Valderrama Ramos, identificada con DNI N° 47656103, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Asimismo, declaramos también bajo juramento que los datos estadísticos que se mostramos en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

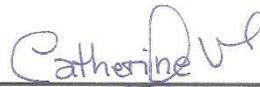
En tal sentido asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 02 de Julio del 2019



Claudia Milagros García Velásquez

DNI N° 47596377



Katherine Paola Valderrama Ramos

DNI N° 47656103

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción:	1
II. Método.....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación:	18
2.2. Operacionalización de Variables:	19
2.3. Población, muestra y muestreo:	22
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:.....	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de Datos:.....	25
2.7. Aspectos Éticos:	26
III. Resultados:	27
V. Conclusiones:	46
VI. Recomendaciones:.....	48
Referencias	49
Anexos.....	54

Resumen

El presente informe, tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, consideramos a Claro (2009), como la autora principal de nuestra variable Tecnologías de Información y Comunicación y para la variable Desempeño Laboral, a Arias (2011).

El diseño de investigación fue No Experimental – Transversal o transeccional, el tipo fue desde un enfoque cuantitativo, mientras en nivel fue correlacional. La población estuvo constituida por 570 colaboradores, mientras que la muestra fue de 351. La técnica de recolección de datos de la presente investigación fue la Encuesta, mientras que el instrumento fue el Cuestionario.

Como resultados obtuvimos que el coeficiente de correlación de Spearman fue $R = 0.114$ (correlación positiva débil) con nivel de significancia $p = 0.033$, el cual es inferior al 5%, esto quiere decir que la relación entre las TICS y el Desempeño laboral es significativa. Los colaboradores opinaron que el nivel de uso de las TICS es regular a muy malo con un 62,4%, siendo la dimensión Información como fuente, con un 47,9% que destaca con un nivel regular. Mientras que el nivel de desempeño laboral es medio a pésimo, con un 56,9%, siendo la dimensión Compromiso la que sobresale con un 53,6% en un nivel bueno.

Palabras Clave: tecnologías de información y comunicación, desempeño laboral, comunicación, información como fuente.

Abstract

The main objective of this report was to determine the correlation between the Information and Communication Technologies and the work performance of the employees of the administrative area of the Provincial Municipality of Santa.

Regarding the theories related to the topic, we consider Claro (2009), as the main author of our variable Information and Communication Technologies and for the variable Labor Performance, to Arias (2011).

The research design was Non-Experimental - Transversal or transectional, the type was from a quantitative approach, while at the level it was correlational. The population was constituted by 570 collaborators, while the sample was 351. The data collection technique of the present investigation was the Survey, while the instrument was the Questionnaire.

As results we obtained that the Spearman correlation coefficient was $R = 0.114$ (weak positive correlation) with level of significance $p = 0.033$, which is less than 5%, this means that the relationship between the ICT and the work performance is significant . The collaborators thought that the level of use of ICTs is regular to very bad with 62.4%, being the Information dimension as a source, with 47.9% standing out with a regular level. While the level of work performance is medium to dismal, with 56.9%, the Commitment dimension being the one that stands out with 53.6% at a good level.

Keywords: information and communication technologies, job performance, communication, information as a source

I. Introducción:

Las Tecnologías de Información y Comunicación y el Desempeño Laboral son dos cualidades del siglo XXI. El adelanto tecnológico se caracteriza por poseer una rapidez y una trascendencia global que tienen como resultado respuestas proactivas, pero más adaptivas, por parte de las organizaciones. Las TIC varían las técnicas y métodos, haciendo más sencillas algunas operaciones a la vez que generan cambios idóneos y competentes e incluso el número de los recursos humanos varían. (OPTIC, 2015).

Las TICS, son herramientas muy valiosas, que, al ponerlas en cualquier área de la Administración, incrementa el desempeño laboral y hace que la flexibilidad e interactividad se complementen. La importante inversión que actualmente están haciendo empresas tanto públicas como privadas, es la aplicación de las TIC, esperando que esta inversión se vea compensada con un mayor rendimiento de las Organizaciones y sus colaboradores.

Para generar un cambio en el servicio que ofrecen las instituciones públicas como el desempeño laboral de sus colaboradores, es indispensable ejecutar un cambio en la mente de estos, y a la vez de sus mandos intermedios. Las TICS, permiten facilitar las funciones usuales de todas las áreas de una organización, proporcionándoles un conjunto de medios para una mejor gestión. Actualmente, los países desarrollados, cuentan con Instituciones Públicas cuyo personal utilizan aplicaciones que les ayudan en los distintos procesos y funciones de la organización (CincoDías,2011).

El Municipio de Mañón – España, también está a la vanguardia de las TICS con fin de optimizar el rendimiento laboral de sus trabajadores, utilizando un Sistema llamado Meta 4, cuyo objetivo es mejorar el desempeño de la Organización y que éste sea el mayor motivo de los colaboradores, brindando soluciones específicas y complementarias para la gestión básica de éstos, haciendo que mejore el clima laboral, que como ya sabemos es uno de los factores influyentes en el desempeño.

España y México han desarrollado, y mucho, en la llamada Gestión electrónica; pero no podemos dejar de mencionar, que el ámbito tecnológico es muy amplio por lo que el camino por recorrer es muy largo. Eso sí, no se puede volver al pasado, las entidades públicas, de una u otra manera, ya sea a paso lento o agigantado, la mejor opción que puede tener es trabajar con más intensidad de la mano de la tecnología si lo que desea es mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores (Lárraga y Zapata, 2015)

En Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 95.1% de las Organizaciones cuentan con ordenadores, de las cuales el 92.7% tienen acceso a Internet. Respecto a las comunicaciones móviles, el 85.7% de las empresas han alcanzado la tenencia de telefonía móvil. Ahora bien, dentro de ese 92.7% sólo el 34.8% de las empresas utilizan el intranet, de los cuales sólo el 15.2% representan a las Instituciones Públicas. Dentro de ellas, encontramos a las Municipalidades de Lima, Trujillo, Chiclayo, entre otras, las cuales tienen claro que la implantación de tecnologías en las organizaciones es importante, ya que muestra desde un primer momento el camino a seguir por los colaboradores, haciendo que su desempeño laboral sea más eficiente (INEI, 2009).

En las entidades públicas, es un secreto a voces el posicionamiento negativo referente al servicio que se otorga a los ciudadanos (usuarios) en todo nuestro país, siendo una de ellas las municipalidades. Las principales molestias son la demora en sus documentaciones solicitados, la poca vocación de servicio trayendo como consecuencia un trato hostil, ahora ¿Esto depende en realidad del personal que atiende directamente al usuario? o ¿Es la falta de mecanismos para poder facilitar el término de los servicios solicitados que obviamente dependen de una gestión netamente de altos cargos?

La Municipalidad Provincial del Santa, una de las más criticadas por el servicio que brinda, empezando desde la burocracia para la entrega y recepción de documentos entre administrativos hasta el usuario. Por ejemplo, si se va a pagar al personal, existe un trámite muy largo, porque la orden de servicio brindado por el/la colaborador (a), parte de logística, luego pasa a economía (aquí el trámite es más largo, aún, debido a que hay que esperar la aprobación, las firmas

de varios jefes del área), para posteriormente pasar por contabilidad y por último el regreso de dicho documento a economía para el posterior pago al personal. ¿Por qué no reducir todo este trámite? ¿Es necesario tanta demora? Por qué no se solicita el pago mediante un correo administrativo, que no demora ni un minuto para ser enviado, su recepción y aprobación sería casi inmediata.

Ahora, veamos desde la perspectiva del usuario. Si una persona va a solicitar un documento, digamos una constancia de trabajo, ésta tiene que solicitar a través de un papel impreso la unidad de personal, éste es recepcionado por un asistente del área. Éste lo revisa y lo archiva para que el jefe de Recursos Humanos lo revise y dé una aprobación en cuanto pueda. Al dar la aprobación, el asistente tiene que ubicar un número de folio, donde se encuentra la información de dicha persona; emite la constancia de trabajo, y la ubica en documentos de espera, para que el Jefe de Recursos Humanos, pueda firmar y posteriormente ser entregada al solicitante. Este trámite tarda por lo menos, una semana.

¿Por qué no en un día? El usuario, se acerca con su solicitud al asistente de Recursos Humanos, este ubica en una hoja de Excel al trabajador para verificar su información, luego envía la constancia de trabajo por correo electrónico al jefe de dicha área, para una posterior impresión y firma. Estamos seguros que este trámite, no demoraría más de un día.

Con esto podemos comprobar o no, que la buena aplicación de las TICS, reducen tiempos y mejora el desempeño laboral. Por ello, es que el presente informe buscó conocer la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2019.

A nivel internacional, hemos considerado como trabajos previos a:

Cueva (2012), en su tesis titulada “Las TICS y el Desempeño Docente en el colegio fiscal María Eugenia de Ruperti, del Cantón Paján”, el objetivo principal fue determinar qué tanto influye la aplicación de un programa de capacitación, en el rendimiento docente de dicha Institución; a través un trabajo de campo. La muestra fue de 308 personas, dentro de ellas docentes y estudiantes y utilizando

las encuestas para recolectar sus datos. Llegando a concluir que los docentes y estudiantes, estaban de acuerdo con la necesidad del implantar las TICS en los sistemas de instrucción. Del total de los encuestados, el 93% respondieron que los docentes no aplican las TICS en sus instrucciones. Y un 97% estaban muy de acuerdo que las TICS son necesarias en su proceso de enseñanza. Los profesores indicaron que deberían estar en constante capacitación y actualización sobre el uso de las TIC, por lo que estaban dispuestos y motivados para dicha actualización. Además, de recomendar que se debe capacitar con programas que permitan fácil empleo de las TICS en los profesores y así mejorar su enseñanza.

Osorio (2015), en su tesis titulada “Incidencia del Uso de las Tecnologías de Información y la Comunicación – TIC en el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Córdoba”, se plantea como objetivo general establecer el grado de incidencia de las TICS y rendimiento laboral de los profesores. Como resultado se obtuvo que el 38%, considera que utiliza las TIC en sus clases en un rango de 10% al 20%, el 62% no utilizan materiales digitales, el 51% no ha tomado cursos de conocimiento de las TIC. Se concluyó que las TICS inciden de manera significativa en el proceso de instrucción y aprendizaje, que en dicho Institución el uso de las TIC en la enseñanza es muy limitado, por lo que recomiendan elaborar una táctica que facilite el empleo de las TICS en las sesiones estudiantiles, por lo que es necesario que los docentes tengan competencias que le permitan ayudar en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. A la vez, que las TICS influye en su desempeño ya que les facilita enseñar de manera interactiva y didáctica con los alumnos, desarrollando su capacidad multisensorial.

Matute (2013), en su tesis “Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación en las clases de inglés en las instituciones públicas de educación secundaria del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara”, su objetivo general fue saber en qué influyó emplear las TIC en las clases inglés de los colegios estatales. El enfoque de investigación fue cuantitativo y el tipo fue descriptivo y su enfoque es cuantitativo. La muestra fue de 7 docentes. Para recolectar sus datos utilizaron las encuestas y su instrumento, cuestionario. El 57% de los

encuestados respondieron que la mayormente se interesan en aplicar las TIC. Se llega a la conclusión de que, en la mayor parte de las instituciones educativas de Santa Bárbara, las TICS se están utilizando frecuentemente para la instrucción del inglés.

Iturralde (2011), en su investigación titulada: “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010”, tuvo como objetivo principal: Plantear la creación de un patrón de evaluación del rendimiento laboral para incrementar la productividad de los empleados de dicha Institución, su muestra fue de 78 trabajadores. El 78% de los encuestados, respondieron que en su centro de trabajo se realiza evaluación de desempeño, el 82% no conoce los resultados de la evaluación, el 77% respondieron que no se le reconoce ni se motiva el desempeño eficiente del colaborador. Se llegó a la conclusión de que no hay un proyecto que mejore el rendimiento laboral, lo que impide su progreso.

Perez (2014), en su informe: “El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial de Pichincha – Ecuador”. Se planteó el objetivo: determinar la correlación de sus dos variables de investigación. Con dicha investigación se quiso reforzar la calidad de colaboradores para mejorar sus relaciones interpersonales, a la vez su productividad, logrando un mejor desempeño laboral. En su estudio se tuvo una muestra de 40 trabajadores. Su tipo de investigación fue correlacional. Se concluyó que la relación del Desempeño laboral y clima organizacional es directa, por lo que para que haya un buen desempeño laboral tiene que haber una buena coordinación, una buena comprensión entre compañeros y sobre todo una comunicación efectiva, logrando así ser más productivos.

En Sri Lanka, Nushiya (2018) en su artículo científico “El efecto de la tecnología de la información en los empleados y Desempeño en la industria bancaria en Sri Lanka”. Se realizó un análisis descriptivo-correlacional, mediante cuestionarios que se le realizó a una muestra de 50 empleados, concluyeron que las tecnologías logran un impacto significativo en los empleados, ya que manifestaron que las

tecnologías reducen el índice de trabajo y errores, por ende, aumenta la satisfacción y motivación en ellos, por lo que existe una correlación positiva.

En México, Maldonado, et al (2010) en su artículo científico “Las consecuencias del empleo de las TICS en el Rendimiento de la PYME de Aguascalientes”, cuyo estudio fue empírico, aplicado en una muestra de 400 empresas en Aguascalientes, el cual fue seleccionado mediante un muestreo aleatorio, con un error de 4.8% y la confiabilidad en un nivel del 95%, siendo dirigido a los gerentes de cada una de ellas mediante una entrevista personal. Concluyeron que el resultado fue positivo, ya que mediante esta investigación se demostró que, las TICS influyen en el Desempeño de las Pymes, resaltaron que a mayor utilización de estos medios tecnológicos se logrará una mayor ventaja competitiva en las organizaciones.

A nivel nacional, hemos considerado las tesis de:

Villegas (2018), en su estudio titulado “Aplicación de las TICS en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la CONCYTEC”, tuvo como objetivo general establecer la correlación de sus variables. Este estudio fue descriptivo correlacional ya que se describieron ambas variables y a la vez se quiso establecer la relación entre ambas. La muestra fue de 30 trabajadores, y la encuesta fue su instrumento para recolectar sus datos. Concluyeron que aplicando las tecnologías de la información y comunicación en el Desempeño Laboral existe una relación efectiva.

En la tesis de Campos (2016), titulada “Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha”, determinar la relación entre sus variables, fue su objetivo general. Este estudio fue correlacional. Su muestra fue de 96 empleados activos de la municipalidad de Yarinacocha. Se concluyó que existe correlación entre ambas variables y es significativa.

En la tesis de Diez (2016) titulada “Uso de las TIC y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín”, su objetivo fue, determinar la relación entre sus variables.

El diseño es descriptivo y correlacional. Llegó a la conclusión de que los colaboradores, no hacen un buen uso de las TICS, ya que solo el 41% las usan, a la vez que no hay correlación entre las dos variables. También concluyó que, los trabajadores administrativos utilizan las TICS en un nivel alto, con un porcentaje de 59%. Otra de sus conclusiones fue que el desempeño laboral tuvo un nivel regular, por lo que no están desempeñándose eficazmente en su centro laboral.

En la tesis de Espinoza (2013), “Diseño y Aplicación de un programa basado en el uso de las TICS y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 80034 “María del Socorro” del Distrito de Huanchaco”, tuvo como objetivo principal el desarrollo de un sistema en el que se empleen las TICs y de esa manera establecer su influencia en el desempeño laboral de los docentes de dicha Institución. La población fue de 14 docentes. Llegaron a la conclusión de que la aplicación de dicho programa mejoraría en un 39% el desempeño laboral, por lo que habría que capacitarlos para el uso adecuado de las TICs.

Mendoza (2016), en su tesis titulada “Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto-2016” tiene como objetivo principal determinar la relación de las variables. El nivel de investigación fue correlacional. Teniendo como resultado que el 83% del personal encuestado expresaron que el nivel de sus variables es regular, en base a estos resultados concluyeron que la correlación entre sus variables de estudio es positiva y altamente significativa. También concluye que, el 83% de colaboradores consideraron que el nivel de sus variables es regular.

Y, como trabajos previos a nivel local hemos considerado a:

Medina (2017), en su tesis “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”. Tuvo como objetivo establecer el nivel de rendimiento de los trabajadores. La investigación fue de diseño no experimental. Se determinó una muestra de 66

empleados. Concluyó que se observó un deficiente rendimiento laboral, por lo que se recomienda capacitar al personal para su mejora profesional.

Doroteo (2016), en su tesis titulada, “Las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash, 2016”. Su objetivo fue establecer la relación entre sus variables. Su nivel fue correlacional, su instrumento que utilizaron fue el cuestionario, y fue aplicado a una muestra de 32 trabajadores. Concluyendo que existe influencia de las TICS en el desempeño laboral, a la vez que su uso es bajo, por ello se recomienda optar más por el uso de éstas para la mejora del rendimiento laboral. Concluyeron también que el Desempeño es bajo.

Respecto a las Tecnologías de Información y Comunicación, tomamos en cuenta las definiciones de:

Thompson y Strickland (2012), definen las TICS como instrumentos que son capaces de operar mediante la información, logrando el crecimiento de las entidades. Resaltan que en un mundo tan cambiante las empresas que se encuentren a la vanguardia de estos medios y aprovechen las oportunidades del mercado, previendo siempre los pro y contra de la misma, podrán lograr sus metas trazadas y de esa manera cumplir con sus objetivos de ser exitosas.

Según Laudon y Laudon (2012), las TIC son todas las aplicaciones, software, hardware, dispositivos físicos y digitales que son requeridas en las organizaciones.

Para Cabero (2000), son herramientas técnicas que rotan en torno a los nuevos hallazgos de la información. Medios que cumplen la función de transmitir, almacenar, recuperar información de una manera eficaz, en gran porcentaje, y lo logran utilizando distintos tipos de códigos en una existente hipermedia.

Para Berumen y Arriaza (2008), analizan a las tecnologías como una herramienta que permite transferir informaciones de una manera eficaz y con un coste bajo, la tecnología abarca distintas zonas, y distintos sectores u organizaciones

mediante un programa informático, su uso logra en los individuos adquirir nuevas capacidades y habilidades.

Según Oz (2006), determina a las tecnologías como una herramienta que nos permite transferir información de una manera eficaz logrando encontrar información sencillamente. En el ámbito empresarial es de suma importancia ya que permite encontrar, emitir, preparar documentos sin demorar, tener una base de información de todos sus productos y también de su personal, lo cual agiliza cualquier trámite que antes se hubiese podido demorar más tiempo, también con estas tecnologías las tomas de decisiones se pueden lograr con más facilidad sirviendo de mucho para la entidad.

Para La piedra, Devece y Guiral (2011) nos dicen que, actualmente las entidades necesitan de las TICS ya que proporciona la eficacia en sus servicios permitiendo una buena gestión en sus procesos, también permite estar a la expectativa del mundo empresarial de esa manera estar en constante cambios para lograr siempre la calidad en sus productos.

La evaluación de las TIC, para los autores Alarcón, Álvarez, Hernández y Maldonado (2013) sustentan esta teoría como un grupo de herramientas tecnológicas que ayudan a los humanos a desarrollar capacidades superando a sus habilidades ya que permite empaparnos de más información que quizás antes no estaban a nuestro alcance y de esa manera desarrollar actividades con eficacia.

Las dimensiones de las TIC, que hemos considerado son las siguientes:

Información como fuente, según Claro (2009), es la destreza para conseguir la información, para luego acomodarla y entenderla. Esto se demuestra a través de los indicadores: Definir la información que se necesita; el colaborador muestra sus dudas o dificultades, con la necesidad de información, porque con ella puede resolver cualquier duda. La información que necesita se encuentra de acuerdo a las necesidades de toda la organización, ya sea empleado, jefe, etcétera. Como segundo indicador tenemos: Buscar información, que consiste en recabar información de varias fuentes usando palabras claves para la búsqueda inmediata de lo que necesite, ya sea por medio de internet o bases de datos. El tercer

indicador es evaluar información, esto consiste en que el empleado accede a la información utilizando su habilidad de persuasión, para con ello reconocer si la información es de buena procedencia; quizás ver la fecha de publicación, credibilidad del autor o de la página a utilizar. En el caso del área administrativa es vital que la información a utilizar sea verídica para poder decidir en actos que contribuyan al bienestar de la organización. Y como cuarto indicador tenemos, organizar información, que consiste en que el empleado separa y guarda información que le servirá más adelante, utilizando criterios propios (ordenar alfabéticamente la información, titularlas, poner en primer lugar información que es muy importante para la entidad, etcétera).

Nuestra segunda dimensión es: Información como Producto, para Claro (2009), es la destreza para crear nueva información con herramientas disponibles en un ambiente de tecnología. Eso se expresa en los siguientes indicadores: Integrar información, esto consiste en que el colaborador recoge y une información de varias fuentes. Hoy en día las organizaciones en general crean nuevas datas de información gracias a la recopilación de datos. Las bases de datos es un claro ejemplo de esta integración de información. El segundo indicador es comprender información, aquí el colaborador analiza la información recibida, con el fin de comprenderla y utilizarla en su área de trabajo. La información tiene que ser clara y concisa para que no exista ningún tipo de error. El tercer indicador es representar información, consiste en que el empleado tiene la capacidad de poder acceder a la información y con ella representarla mediante herramientas digitales. Y el cuarto indicador es generar nueva información; el empleado analiza la información y con ello crea nuevas ideas adaptándola a la circunstancia, logrando la creación de un producto nuevo. Por ejemplo, para tomar el control de una empresa, es necesario recabar la información existente y antigua a fin de saber la situación a que nos vamos a enfrentar, qué es lo que necesitará más adelante, qué herramientas son de utilidad, etcétera.

Como tercera dimensión tenemos: Comunicación, según Claro (2009), sostiene que se refiere a la destreza de dar a conocer información a través de medios digitales. Con el acceso a la información se espera que los empleados logren comunicar y transferir información en su área de trabajo con la finalidad de que

se puedan lograr las metas trazadas. Esto se expresa a través de los siguientes indicadores: Saber transmitir información a otros, esto es que el empleado tiene la habilidad de poder llegar a sus compañeros de trabajo y de esa manera poder transmitir la información que adquirió. Como segundo indicador tenemos: El colaborador tiene la capacidad de identificar los diversos medios existentes, esto consiste en que el trabajador reconoce las herramientas que trae consigo las tecnologías y hace uso de ellas, utilizando el más apropiado para cada situación.

Como cuarta y última dimensión consideramos: Ética e impacto social, para Claro (2009), se refiere a la destreza de evaluar circunstancias de contexto digital. Es determinar los resultados que las tecnologías pueden traer consigo ya sea en el ámbito laboral y/o personal, estar preparados ante posibles situaciones. Las tecnologías generan un fuerte impacto en todo el mundo ya que actualmente es el boom en toda empresa, el buen uso que le podemos dar generará respuestas positivas en cualquier organización, por ello es importante estar a la vanguardia. Se hace una evaluación a través de los siguientes indicadores: Hacer uso responsable de las TIC, esto consiste en que el empleado reconoce y entiende el uso de las tecnologías, de su pro y contras que trae consigo, como sabemos si se da un uso adecuado de esta era digital será de provecho para nosotros. Y como segundo indicador: Uso de las normas, aquí, el individuo sigue las pautas para un buen uso de las tecnologías, siempre es indispensable usar un antivirus para que pueda proteger al computador de información de dudosa procedencia.

Nuestra segunda variable: Desempeño Laboral, la definimos de la siguiente manera:

Para una organización es de suma importancia el desempeño que puedan lograr sus trabajadores, ya que ellos son la clave para que la organización tenga éxito. Por ello analizaremos esta variable según estos autores:

Chiavenato (2013), es la actitud del empleado en busca de las metas fijadas, utilizando tácticas o métodos individuales que le ayuden con su propósito de lograr los objetivos.

Palacio (2005), el desempeño laboral se mide mediante la conducta del trabajador a través de su tiempo en el trabajo; y esta a su vez nos demuestra que la eficiencia puede incrementarse en el trabajador y por ende en la empresa.

Según Robbins (2004), un principio fundamental para el desempeño es el establecimiento de metas personales en la empresa, esto hace que el trabajador se enfoque en estos objetivos que por cierto deben ser laboriosos porque si son sencillos, el trabajador puede hostigarse o cansarse.

Varela (2010), el desempeño se refiere al total de comportamientos deseados de un trabajador; es el motivo por el cual se pacta los servicios de un trabajador. Precisamente, desempeño es la disposición voluntaria de comportamientos importantes para llegar a lo trazado por la entidad. Por lo tanto, las contribuciones conductuales de la persona permiten centrarse en los objetivos principales.

García (2011) el desempeño se determina como conductas analizadas en los trabajadores que son de suma relevancia para los fines de la entidad, y que pueden ser evaluadas en términos competitivos de cada empleado y su nivel de responsabilidad o entrega con la empresa.

La evaluación del desempeño, Según Byars y Rue (1996), evaluar el Desempeño es un proceso que tiene como finalidad hacer un estudio y, a la vez comunicar a los trabajadores cuál es su nivel de desempeño, y con ello poder elaborar un plan de mejora.

Para Chiavenato (2011), Es una técnica de evaluación del trabajo realizado por el empleado en su rama y de su capacidad para desarrollarse.

Según Harper y Lynch (1992), Nos dicen que es una técnica o método que les ayuda a encontrar los resultados de una manera más sistemática y objetiva posible, con respecto a la eficiencia de los trabajadores en la entidad.

Lo importante del nivel de desempeño, según Pernía y Carrera (2014), se enfoca en buscar nuevas alternativas que contribuyan en el desarrollo del trabajador y por ende de la organización, como puede ser implementar nuevas políticas con

la finalidad de combatir errores con el puesto o si existe algún inconveniente con el cargo que puede perjudicar el desempeño laboral.

Los métodos de Evaluación son de suma importancia porque permiten incrementar el rendimiento, con el fin de cumplir el plan estratégico predispuesto por la organización” (Alles, 2002, p.30). Tenemos los siguientes métodos:

Métodos basados en características, estos se basan en la medición de los atributos que tiene el trabajador, y que la organización considera que son las más resaltantes para el ahora y para el mañana. Si la lista de características no está hecha en función con el puesto de trabajo, el resultado estará muy lejos de lo que se espera y se dará una opinión fuera de lugar”. (Alles, 2002, p.32). Los métodos que considera la autora son los siguientes: Escalas gráficas de calificación; todos los atributos por estudiar se plasmarán en una escala en la que el analizador señala el grado en el que el colaborador tiene dichos atributos o particularidades. Método de formas narrativas, este método necesita que el analizador realice una descripción del trabajador con la mayor veracidad posible. Es una gran ocasión para que el jefe de su punto de o perspectiva sobre el trabajador. Por otro lado, existen muchos problemas, los analizadores no cuentan siempre con una buena escritura; los buenos analizadores siempre tienden a brindar evaluaciones más exactas que favorecen a los trabajadores, a comparación de aquellos que no cuentan o tienen menos formación literaria.

Por ello, las evaluaciones de desempeño por características pueden ser poco viables. Una manera de quitar ese concepto subjetivo, es por medio de la evaluación del desempeño por características, exponer una muestra del comportamiento a lo largo de la escala.

Tenemos una segunda clasificación y es: Métodos basados en el comportamiento, este método faculta al analizador el reconocimiento de manera inmediata cuando el trabajador se aleja de la escala. Estos métodos permiten detallar de manera específica que acciones se deberían utilizar para el lugar de trabajo. Casi siempre, su máximo rendimiento reside en contribuir a los trabajadores una realimentación de desarrollo. Dentro de este método, tenemos la siguiente clasificación: Método de incidente crítico; se enlaza con la conducta

del evaluado, cuando ésta ocasiona un éxito o un fracaso poco habitual en alguna parte de la empresa. Una de las preeminencias de este método es que comprende todo el ciclo evaluado y de esta manera se puede facilitar el desarrollo y la autoevaluación por parte del trabajador. Por lo tanto, si no se consideran tantos aspectos positivos como negativos, la evaluación puede ser errónea. El incidente crítico es un acontecimiento menos habitual que indica alto o bajo desempeño del trabajador en cualquier parte de la empresa. De esta manera será más factible comunicar al trabajador sobre su examen o evaluación.

Y como última clasificación tenemos: Métodos basados en resultados, este método analiza los resultados que logran los trabajadores en su área. Se dice que es más imparcial que otros métodos y dan más influencia a los trabajadores. El análisis de resultados, como el número de entregas o fabricación supone menos subjetividad. Dentro de este método, tenemos: Mediciones de productividad; ejemplos tradicionales: empleados evaluados según el número de ventas o los trabajadores de producción sobre la cantidad de unidades producidas. A los altos cargos respecto a los ingresos de la empresa. De esta manera, se puede comprometer con los objetivos de la entidad u organización a los colaboradores. Pero también existen dificultades. Las evaluaciones por resultados pueden perjudicarse por factores exteriores (falta de insumo fundamental, zona con poca influencia de clientes) sobre lo cual lo trabajadores no tienen que ver con esos inconvenientes.

Según Arias (2011), el rendimiento laboral, es la actuación que realiza el empleado dentro de su organización efectuando sus tareas y actividades pautadas.

El desempeño laboral está constituido de varios factores que ayudan a lograr el desempeño de manera eficiente por ello el autor considera que son: el conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso del colaborador. El conocimiento, consiste en que los individuos deben poseer los aspectos conceptuales y prácticos que le permitan realizar sus actividades de manera eficiente, logrando de esa manera contribuir con las misiones, objetivos y planes trazados por la organización. Las habilidades, este hace énfasis a la capacidad

mental y psicomotriz que necesitan los individuos para desempeñar sus labores en su centro de trabajo o en su carrera, a la vez la creatividad que ellos utilicen para lo mismo. La personalidad, se enfoca más en las aptitudes que toma el individuo frente a la adversidad y con su manera de actuar, dichos estilos se refieren al manejo de relaciones interpersonales, el pensamiento y la fluidez de emociones. Y el compromiso, se trata del involucramiento afectivo que adoptan los individuos frente a su organización a fin de lograr los objetivos de la misma. Es necesario contar con el compromiso, la ganas y pasión con el trabajo, empresa o funciones, por parte de todos los colaboradores que la representan.

Nos formulamos el siguiente problema: ¿Cómo es la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019?

La justificación social, que la investigación desarrolló, contribuyó sobre todo con los colaboradores que trabajan dentro del sector público, ya que, en las instituciones privadas, la mayoría de empresas están a la vanguardia de la tecnología. Por lo que, buscamos analizar la relación entre las TICS y el Desempeño Laboral. A la vez, esta investigación, mostró a las Organizaciones la importancia del buen uso de las Tecnologías de Información y Comunicación. El valor teórico, fue que se basó en la aplicación de teorías existentes, desarrolladas por personas en el mismo campo de estudio, con el fin de contrastar, ampliar o modificar ciertas teorías en los resultados de las mismas. Por conveniencia, la investigación fue conveniente, porque la realización de esta investigación permitió conocer la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el desempeño laboral, por lo que los colaboradores no usan las TIC y probablemente ése sea el motivo de su bajo desempeño laboral, teniendo por consecuencia un mal servicio a los usuarios. Respecto a la implicancia práctica, los resultados de la investigación, contribuyó a que los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, identifiquen la importancia del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y ponerlas en práctica para un buen desempeño laboral. Y la utilidad metodológica de la investigación fue que se realizó con el fin de darle solución a los objetivos

planteados en esta investigación, esto conllevó a aplicar técnicas e instrumentos de recolección de datos, que nos permitieron obtener información adecuada y oportuna, por ende, resultados positivos.

El Objetivo General que nos planteamos fue: Determinar la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Los Objetivos Específicos fueron:

- Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.
- Analizar la relación entre la dimensión Información como Fuente y las dimensiones del Desempeño Laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.
- Analizar la relación entre la dimensión Información como proceso y las dimensiones del Desempeño Laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.
- Analizar la relación entre la dimensión Comunicación y las dimensiones del Desempeño Laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.
- Analizar la relación entre la dimensión Impacto Social y las dimensiones del Desempeño Laboral de los colaboradores del área

Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Las hipótesis que se consideraron fueron: H_0 : No existe relación significativa entre las Tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa. La H_1 : Existe relación significativa entre las Tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación:

Diseño de investigación:

Hernández et al (2014), señala que la investigación no experimental, recopila datos en un momento determinado, por lo que la investigación fue No Experimental – Transversal o transeccional.

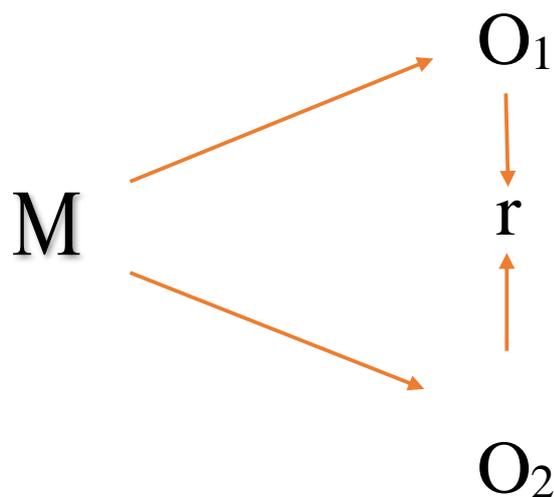
En este estudio, no se manipuló las variables ni los instrumentos, es por ellos que se aplicó en un ambiente natural para posteriormente, realizar un análisis.

Tipo de investigación:

La investigación se aplicó desde un Enfoque cuantitativo, ya que según Tamayo (2007), consiste en verificar teorías ya existentes a partir de un conjunto de hipótesis surgidas de la misma, por lo que es indispensable obtener una muestra aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno que será objeto de estudio.

Nivel de investigación:

Se estableció la relación entre las dos variables, por ello el nivel de la investigación fue Correlacional (Hernández et al, 2014, pag. 150) y cuya fórmula es:



Donde:

M: Muestra de los colaboradores del área administrativa de la
Municipalidad Provincial del Santa

O₁: Tecnologías de Información y Comunicación

O₂: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Operacionalización de Variables:

Variable 1: Tecnologías de Información y Comunicación

Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p style="text-align: center;">Tecnologías de la Información y la Comunicación</p>	<p>Thompson y Strickland (2004), precisan que las tecnologías de la información y la comunicación son instrumentos que son capaces de operar mediante la información, logrando el crecimiento de las entidades. Resaltan que en un mundo tan cambiante las empresas que se encuentren a la vanguardia de estos medios y aprovechen las oportunidades del mercado, previendo siempre los pro y contra de la misma, podrán lograr sus metas trazadas y de esa manera cumplir con sus objetivos de ser exitosas.”</p>	<p>Son herramientas de la información que nos ayudan en el crecimiento ya sea personal y/o empresarial como la comunicación.</p> <p>La cual será medida por las siguientes dimensiones:</p> <p>Información como fuente</p> <p>Información como producto</p> <p>Comunicación</p> <p>Impacto social.</p>	<p>Información como Fuente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de la información. -Evaluación de la información. -Organización de la información 	<p>Ordinal</p>
			<p>Información como producto</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Integración de la información -comprensión de la información - Análisis de la información. - Representación de la información -Generación de la información. 	
			<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Transmisión de la información -Uso adecuado de los equipos (hardware) 	
			<p>Impacto social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso responsable de las Tecnologías. -Beneficio a favor de la sociedad 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	MilKovich y Boudrem (1994), son comportamientos, aptitudes, capacidades, atributos, que se relacionan con el día a día en una organización, generando conductas que pueden influir en el rendimiento y los cambios sin precedentes que se están logrando en las entidades.	Son conductas, comportamientos, aptitudes, atributos, que toma el empleado frente a la organización, con el fin de cumplir con sus tareas. El cual será medido mediante las siguientes dimensiones: Conocimiento Habilidades Personalidad Compromiso	Conocimiento	-Poseer aspectos conceptuales.	Ordinal
			Habilidades	-Capacidad mental y psicomotriz. - Creatividad	
			Personalidad	-Manejo de relaciones interpersonales. -Fluidez de emociones.	
			Compromiso	- Involucramiento -Preocupación por el logro de los objetivos.	

2.3. Población, muestra y muestreo:

Población:

La población se conformó por los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, los mismos que, según planilla fueron un total de 570 colaboradores, excluyendo los jefes de cada área, correspondiente al año 2019.

Muestra:

Considerando que la población fue finita, se aplicó la siguiente fórmula para determinar la muestra de la investigación:

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

Donde:

N = Tamaño de la Población

n = Tamaño de la Muestra

Z = Valor correspondiente a la distribución de Gauss o Distribución Normal (Nivel de Confianza Elegido)

E = Error de la muestra o error permitido

p = Probabilidad de aceptación

q = Probabilidad de rechazo

Para la presente investigación se eligió un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, $Z = 1.96$.

El margen de error (E) escogido es de 5% (0.05). Mientras que, la probabilidad de aceptación y rechazo fue de 50% (0.5) para cada una.

Reemplazando en fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 570}{(0.05)^2 (570 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 * 142.50}{(0.0025)(569) + 3.84 * 0.25}$$

$$n = \frac{393.6}{1.123}$$

n = 351 colaboradores

Después de aplicar la fórmula para hallar la muestra de estudio de una población finita, obtuvimos un resultado de 351 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, los cuales tuvieron que cumplir con los siguientes criterios:

- **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que laboren más de 6 meses.
- Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa.

- **Criterios de Exclusión**

- Practicantes
- Trabajadores que estuvieron menos de 6 meses laborando.
- Personal que contó con contrato hasta diciembre del 2018
- Trabajadores con licencia
- Trabajadores que estaban de vacaciones.
- Jefes de cada área

Muestreo:

El muestreo que se utilizó fue el muestreo aleatorio simple, el cual significa que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser escogidos, todos tienen las mismas opciones de salir seleccionados.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnica de recolección de datos:

Se empleó para la investigación la Encuesta, según (Trespalacios, Vázquez y Bello, 2005), son herramientas de investigación que nos permiten realizar preguntas a individuos escogidos en una pequeña fracción de la población a estudiar.

Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento de recolección de datos fue el Cuestionario, considerando la escala de Likert, el cual, según (Sampieri, 2013, pág. 285), lo define como “el conjunto de interrogantes referente a una o más variables a medir”.

El Instrumento de la variable Tecnologías de Información y Comunicación, estuvo dirigido directamente a los colaboradores y ellos procedieron a llenar el Cuestionario. Por otro lado, el instrumento de Desempeño Laboral, fue llenado por los jefes de cada área, pero los colaboradores no dejan de ser la unidad de investigación, ya que las preguntas fueron sobre ellos.

Validez:

La validez del proyecto se obtuvo mediante el criterio de jueces u opinión de expertos, esto quiere decir, que los expertos evaluaron los instrumentos con exactitud y determinaron si existe relación entre los ítems presentados con las dimensiones e indicadores de cada variable. (Hernández et al., 2014, p. 331).

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento de medición se calculó, utilizando varios procesos que dan como resultados, coeficientes de fiabilidad. El grado en que la aplicación reiterada del instrumento a los mismos individuos,

produciendo así, resultados iguales, es la confiabilidad. (Hernández et al., 2014, p. 207).

Se utilizó el Coeficiente del Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del proyecto, cuyo resultado debe oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 significa que no existe confiabilidad alguna y 1 representa a una máxima confiabilidad. Mientras más se acerque a 1, mayor será la confiabilidad. (Hernández et al., 2014, p. 207).

2.5. Procedimiento

Para la investigación se seleccionó los datos recogidos de la muestra impartida para el estudio, recogiendo de las unidades de estudio, importante información. Las fuentes de datos fueron de tipo primarias pues las investigadoras recogieron información de forma directa. Los instrumentos que se consideraron fueron 2 cuestionarios, como se puntualizó anteriormente, estos fueron aplicados de manera individual a cada unidad de estudio seleccionada para la muestra, mediante la técnica de la encuesta.

En el caso de la variable “Tecnologías de la Información y Comunicación”; en el caso de la variable “Desempeño Laboral”, se aplicó la Encuesta a los jefes de cada área administrativa, sin dejar de ser los colaboradores la unidad de estudio. Finalmente, se obtuvieron respuestas, que fueron codificadas y luego transferidas a una matriz de datos, para luego realizar su análisis mediante el paquete estadístico IBM SPSS v.25 en español.”

2.6. Métodos de análisis de Datos:

En un primer momento se utilizó los estadísticos descriptivos, tales como: la distribución de frecuencias que son un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenada en sus categorías respectivas las cuales se representa mediante tablas estadísticas, que brindan una información descriptiva. Dichas tablas también fueron presentadas mediante gráficos,

como: histogramas, gráficas de barras, gráficas circulares u otros tipos de gráficos que brindan una información ilustrativa, para lo cual utilizamos Microsoft Excel en un primer momento y el programa estadístico IBM SPSS v.25 (Hernández et al., 2014, p. 282).”

Después utilizamos la estadística inferencial, la cual según Hernández (2014) sirve para generalizar de la muestra a la población, de tal manera probar la hipótesis y estimar parámetros.

Para esto, aplicamos el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

2.7. Aspectos Éticos:

El presente trabajo de investigación se desarrolló cumpliendo lo que Universidad Cesar Vallejo tiene como lineamientos de investigación. La investigación cumplió con los requisitos de originalidad, objetividad y transparencia; teniendo en cuenta la confidencialidad de la información adquirida. Respecto a los antecedentes y marco teórico siempre se tuvo en cuenta el Manual Apa (6ta edición), citando las fuentes y autores en cada caso. Todo lo demás fue redacción de las investigadoras.

III. Resultados:

Objetivo General: Determinar la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 1

Correlación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

		TECNOLOGIAS DE INFORMACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TECNOLOGIAS DE INFORMACION	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	351
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,114
		Sig. (bilateral)	,033
		N	351

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

En la Tabla 1, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0.114$ (existiendo una correlación positiva débil) con nivel de significancia $p = 0.033$ el cual es inferior al 5% ($p < 0.05$), esto quiere decir, que existe una correlación significativa entre las variables.

Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 2:

Nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY MALO	5	1.4%
	MALO	10	2.8%
	REGULAR	204	58.1%
	BUENO	124	35.3%
	MUY BUENO	8	2,3%
Total		351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

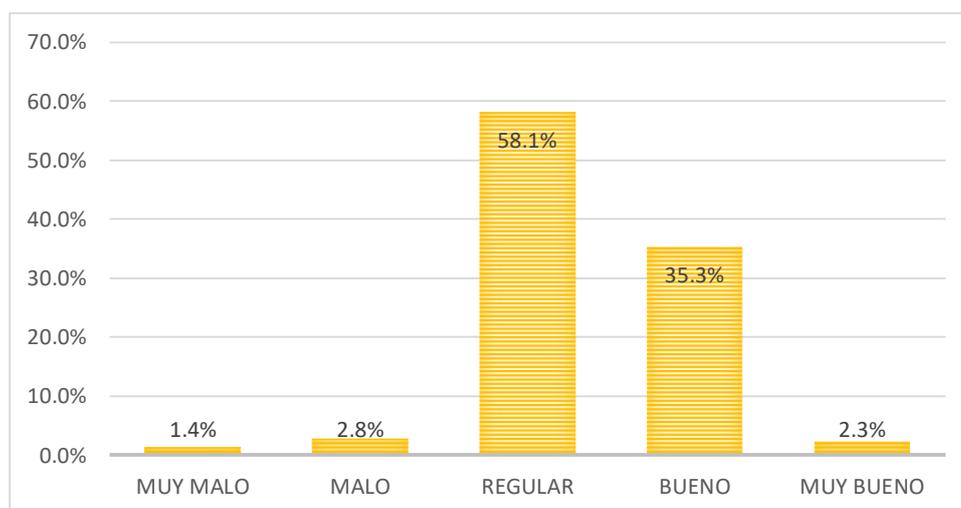


Figura 1: Nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 2

En la Tabla 2 se observa que el 58,1% de los colaboradores opinan que el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación es regular, en tanto que el 1,4% opinan que es muy malo.

Tabla 3:

Nivel de uso de las dimensiones de las Tecnologías de Información y Comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	INFORMACION COMO FUENTE		INFORMACION COMO PROCESO		COMUNICACION		IMPACTO SOCIAL	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
MUYMALO	2	0,6%	3	0,9%	2	0,6%	18	5,1%
MALO	29	8,3%	56	16,0%	50	14,2%	26	7,4%
REGULAR	168	47,9%	117	33,3%	107	30,5%	121	34,5%
BUENO	125	35,6%	151	43,0%	170	48,4%	49	14,0%
MUYBUENO	27	7,7%	24	6,8%	22	6,3%	137	39,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

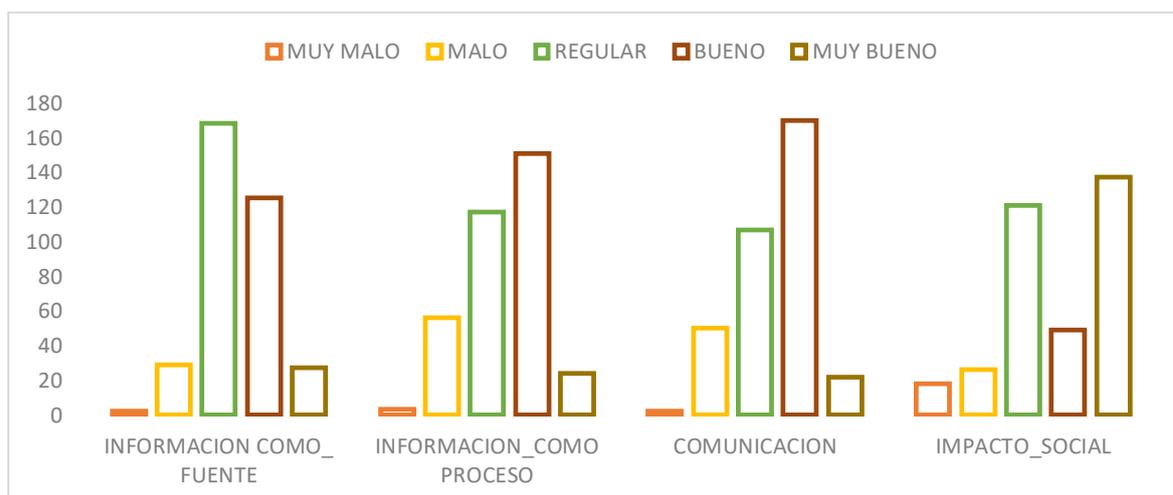


Figura 2: Nivel de uso de las dimensiones de las Tecnologías de Información y Comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 3

En la Tabla 3 se observa que el 47.9% de los colaboradores consideran que la dimensión información como fuente se encuentra en un nivel regular y el 35.6% opinan que el nivel es bueno, el 43% de los colaboradores consideran que información como proceso se encuentra en un nivel bueno y el 33.3, regular; en tanto que el 48.4% de los colaboradores opinan que existe un nivel bueno de comunicación y el 30.5, regular.

Tabla 4:

Nivel de uso de los indicadores de la dimensión Información como fuente de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	BUSQUEDA DE LA INFORMACION		EVALUACION DE LA INFORMACION		ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACION	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
MUY MALO	9	2,56%	16	4,56%	5	1,42%
MALO	20	5,70%	50	14,25%	45	12,82%
REGULAR	150	42,74%	110	31,34%	117	33,33%
BUENO	126	35,90%	151	43,02%	161	45,87%
MUY BUENO	46	13,11%	24	6,84%	23	6,55%
	351	100%	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019

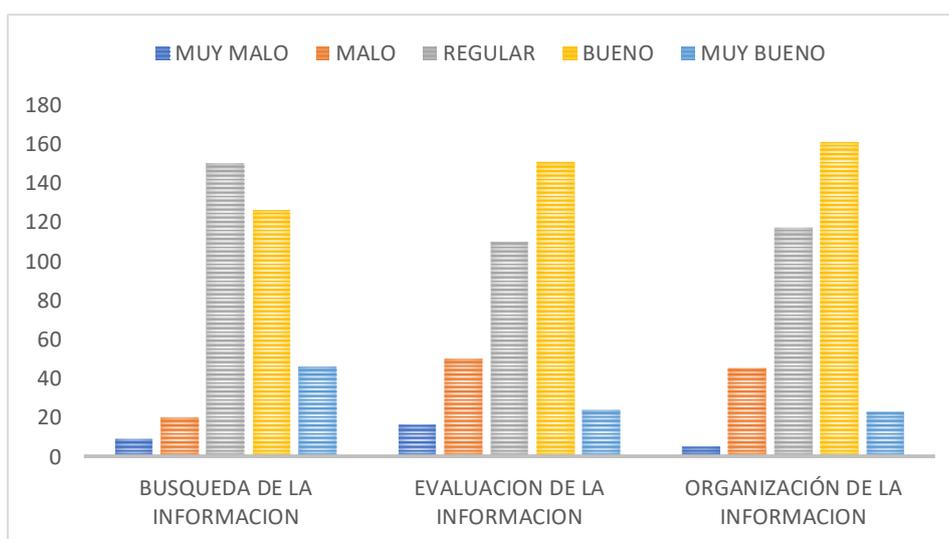


Figura 3: Nivel de uso de los indicadores de la dimensión Información como fuente de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 4

En la Tabla 4 se observa que el 42.74% de los trabajadores opinaron que el indicador búsqueda de información se encuentra en un nivel regular y el 35.90% opinaron que se encuentra en un nivel bueno, el 43.02% de los trabajadores opinaron que el indicador evaluación de la información se encuentra en un nivel bueno, en tanto que el 45.87% de los trabajadores opinaron que el indicador organización de la información se encuentra también en un nivel bueno.

Tabla 5:

Nivel de uso de los indicadores de la dimensión Información como producto de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	INTEGRACION DE LA INFORMACION		COMPRESION DE LA INFORMACION		ANALISIS DE LA INFORMACION		REPRESENTACION DE LA INFORMACION		GENERACION DE LA INFORMACION	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
MUY MALO	4	1,14%	9	2,56%	5	1,42%	8	2,28%	11	3,13%
MALO	25	7,12%	64	18,23%	45	12,82%	20	5,70%	9	2,56%
REGULAR	170	48,43%	117	33,33%	100	28,49%	120	34,19%	111	31,62%
BUENO	111	31,62%	123	35,04%	174	49,57%	67	19,09%	89	25,36%
MUY BUENO	41	11,68%	38	10,83%	27	7,69%	136	38,75%	131	37,32%
	351	100%	351	100%	351	100%	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019

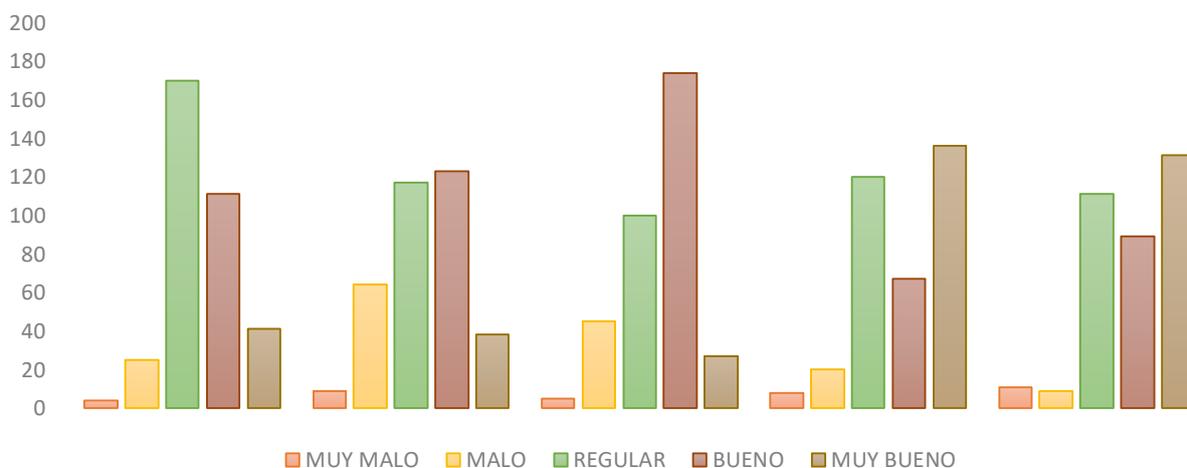


Figura 4: Nivel de uso de los indicadores de la dimensión Información como fuente de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 5

En la Tabla 5 se observa que el 48.43% de los trabajadores opinaron que el indicador integración de la información se encuentra en un nivel regular, el 35.04% opinaron que el indicador compresión de la información se encuentra en un nivel bueno, el 49.57% consideraron que el indicador análisis de la información se encuentra en un nivel bueno, el 38.75% que el indicador representación de la información se encuentra también en un nivel muy bueno y el 37.32% opinaron lo mismo del indicador generación de la información.

Tabla 6:

Nivel de uso de los indicadores de la dimensión comunicación de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	Dimensión: Comunicación			
	TRANSMISION DE LA INFORMACION		USO ADECUADO DE LOS EQUIPOS	
	Recuento	%	Recuento	%
MUY MALO	16	4,56%	5	1,42%
MALO	44	12,54%	79	22,51%
REGULAR	122	34,76%	113	32,19%
BUENO	90	25,64%	108	30,77%
MUY BUENO	79	22,51%	46	13,11%
	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019

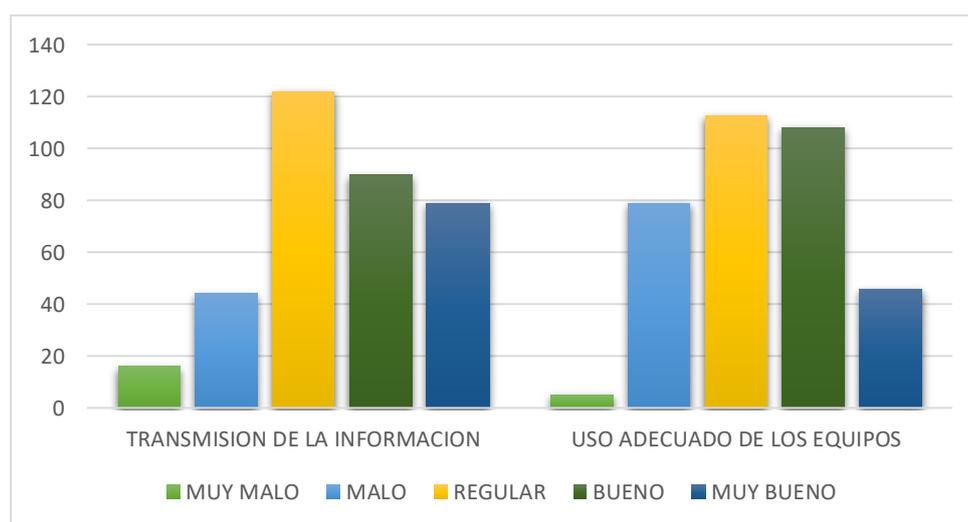


Figura 5: Nivel de uso de los indicadores de la dimensión Información como fuente de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 6

En la Tabla 6 se observa que el 34.76% de los trabajadores opinaron que el indicador transmisión de la información se encuentra en un nivel regular, mientras que el 25.64% consideraron que se encuentra en un nivel bueno. El 32.19% de los colaboradores opinaron que el indicador uso adecuado de los equipos se encuentra en un nivel regular, mientras que el 30.77% consideraron que se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 7:

Nivel de uso de los indicadores de la dimensión impacto social de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	USO RESPONSABLE DE LAS TECNOLOGIAS		BENEFICIO A FAVOR DE LA SOCIEDAD	
	Recuento	%	Recuento	%
MUY MALO	1	0,28%	12	3,42%
MALO	64	18,23%	35	9,97%
REGULAR	114	32,48%	143	40,74%
BUENO	96	27,35%	106	30,20%
MUY BUENO	76	21,65%	55	15,67%
	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019

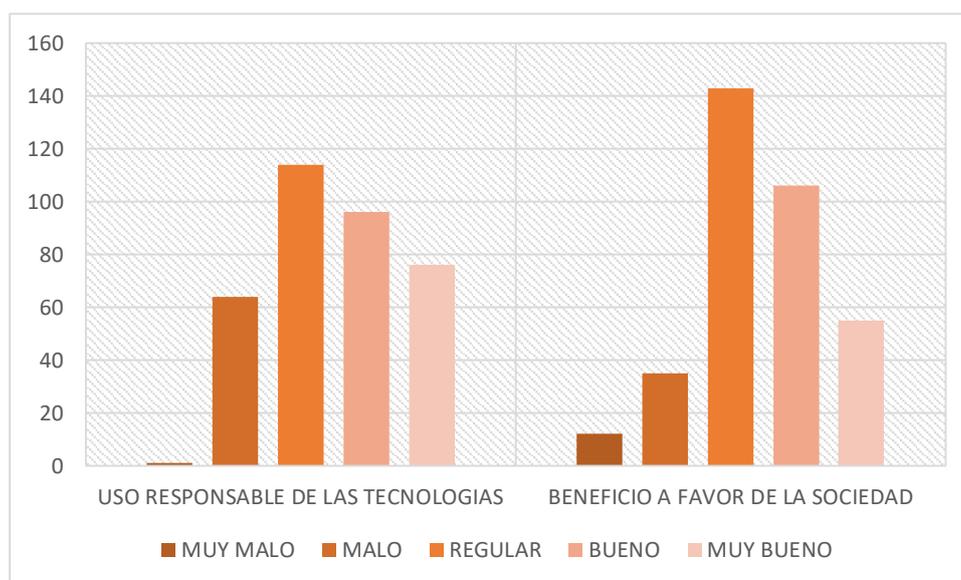


Figura 6: Nivel de uso de los indicadores de la dimensión Información como fuente de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 7

En la Tabla 7 se observa que el 32.48% de los colaboradores opinaron que el indicador uso responsable de las tecnologías se encuentra en un nivel regular, mientras que el 27.35% consideraron que se encuentra en un nivel bueno. El 40.74% de los colaboradores opinaron que el indicador beneficio a favor de la sociedad se encuentra en un nivel regular, mientras que el 30.20% consideraron que se encuentran en un nivel bueno.

Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 8:

Nivel de desempeño de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Pésimo	5	1.4%
	Malo	10	2.8%
	Medio	185	52.7%
	Bueno	149	42.5%
	Excelente	2	0.6%
	Total	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

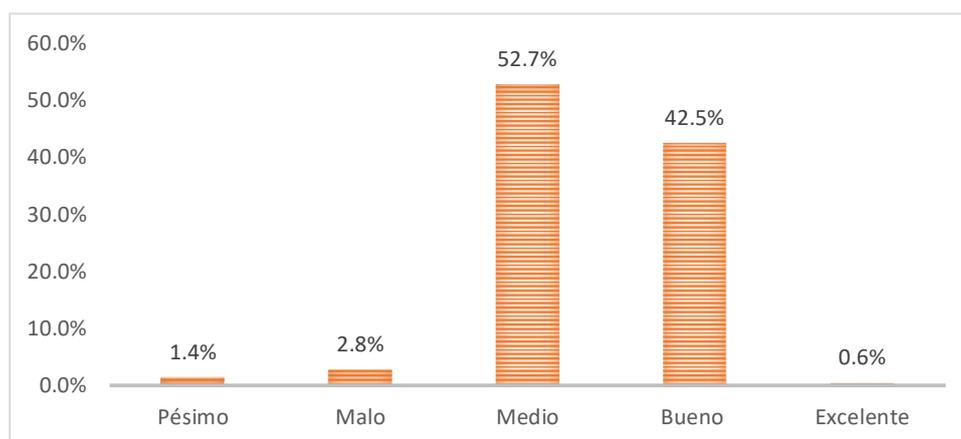


Figura 7: Nivel de desempeño de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 8

En la Tabla 8 se observa que el 52,4% de los colaboradores opinan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, en tanto que el 0,6 % opinan que el nivel es excelente.

Tabla 9:

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	CONOCIMIENTO		HABILIDADES		PERSONALIDAD		COMPROMISO	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
PESIMO	88	25,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
MALO	32	9,1%	63	17,9%	37	10,5%	16	4,6%
MEDIO	150	42,7%	82	23,4%	122	34,8%	105	29,9%
BUENO	16	4,6%	156	44,4%	159	45,3%	188	53,6%
EXCELENTE	65	18,5%	50	14,2%	33	9,4%	42	12,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

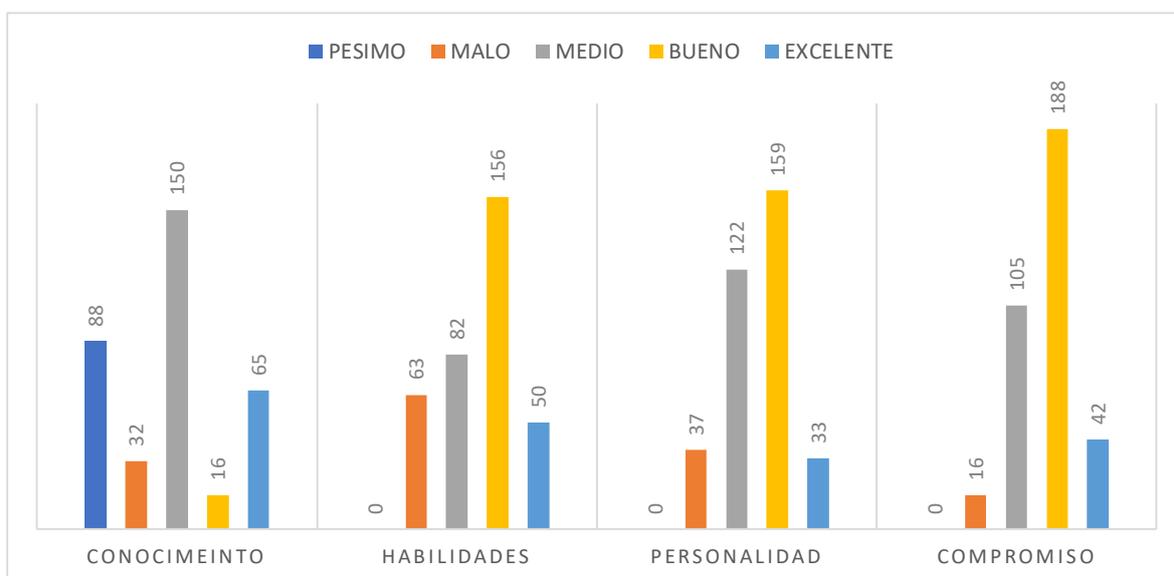


Figura 8: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 9

En la Tabla 9 se observa que el 42.7% de los colaboradores opinan que la dimensión conocimiento se encuentra en un nivel medio y el 4.6% opinan que el nivel es bueno, el 44.4% de los colaboradores consideran que existe un nivel bueno de las habilidades mientras que el 23.4% consideran que el nivel es medio, en tanto que el 45.3% opinan que la personalidad se encuentra en un nivel bueno y el 34.8% consideran que el nivel es regular.

Tabla 10:

Nivel de los indicadores de la dimensión conocimiento de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	POSEER ASPECTOS CONCEPTUALES	
	Recuento	%
PÉSIMO	21	5,98%
MALO	85	24,22%
MEDIO	119	33,90%
BUENO	90	25,64%
EXCELENTE	36	10,26%
	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

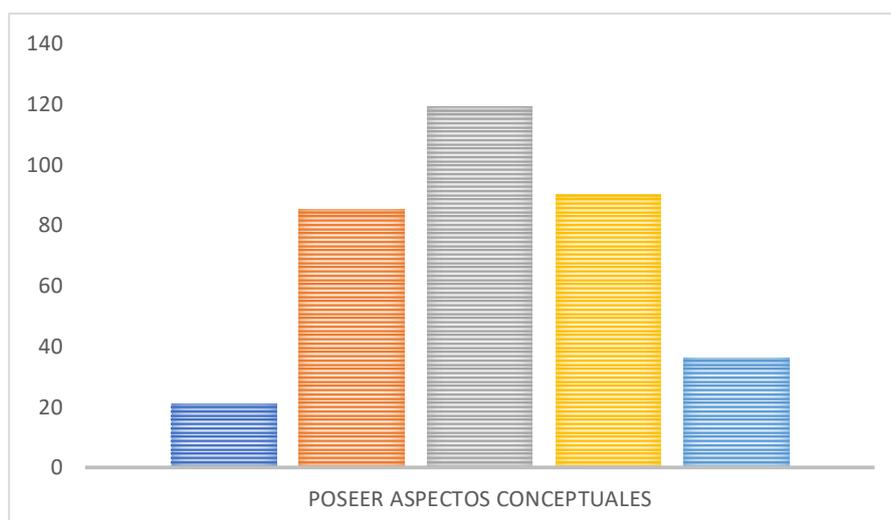


Figura 9: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 10

En la Tabla 10 se observa que el 33.90% de los colaboradores opinaron que el indicador poseer aspectos conceptuales se encuentra en un nivel regular, mientras que el 25.64% consideraron que se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 11:

Nivel de los indicadores de la dimensión habilidades de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	CAPACIDAD MENTAL Y PSICOMOTRIZ		CREATIVIDAD	
	Recuento	%	Recuento	%
PESIMO	1	0,28%	6	1,71%
MALO	51	14,53%	78	22,22%
MEDIO	93	26,50%	142	40,46%
BUENO	123	35,04%	95	27,07%
EXCELENTE	83	23,65%	30	8,55%
	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

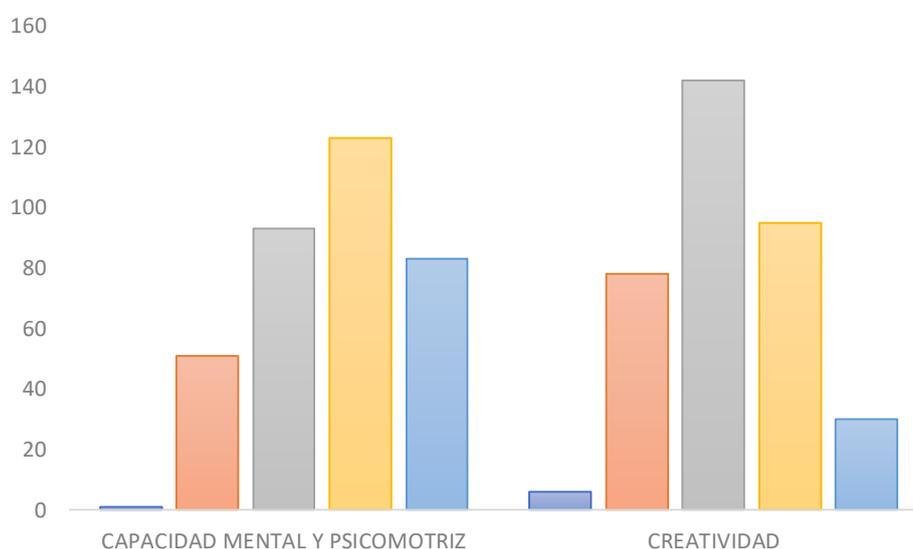


Figura 10: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 11

En la Tabla 11 se observa que el 35.04% de los colaboradores opinaron que el indicador capacidad mental y psicomotriz se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 26.50% consideraron que se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, el 40,46% de los colaboradores indicaron que el indicador creatividad se encuentra en un nivel medio, mientras que el 27,07% indicaron que se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 12:

Nivel de los indicadores de la dimensión personalidad de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	MANEJO DE RELACION INTRAPERSONALES		FLUIDEZ DE EMOCIONES	
	Recuento	%	Recuento	%
PESIMO	9	2,56%	5	1,42%
MALO	23	6,55%	23	6,55%
MEDIO	156	44,44%	89	25,36%
BUENO	70	19,94%	143	40,74%
EXCELENTE	93	26,50%	91	25,93%
	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

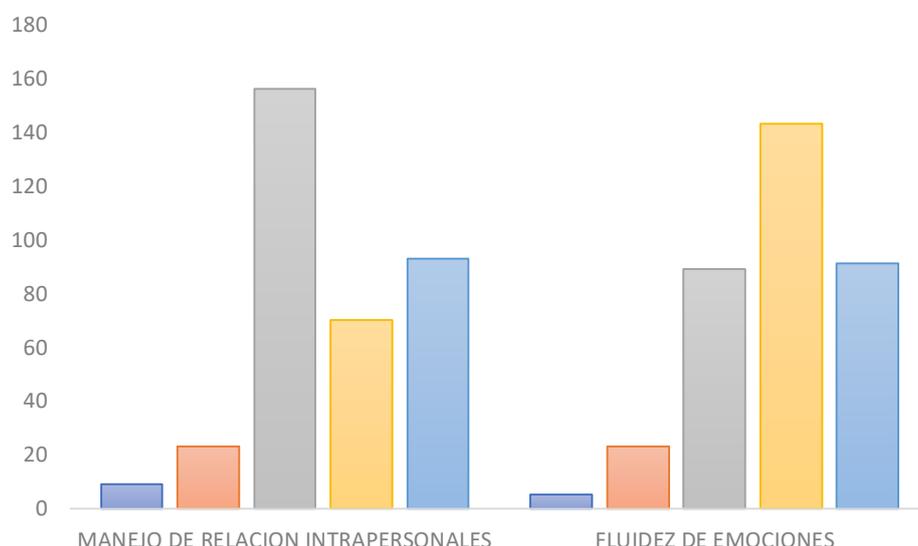


Figura 11: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 12

En la Tabla 12 se observa que el 44,44% de los colaboradores opinaron que el indicador manejo de relaciones interpersonales se encuentra en un nivel medio, mientras que el 26,50% consideraron que se encuentra en un nivel excelente. Por otro lado, el 40,74% de los colaboradores indicaron que el indicador fluidez de emociones se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 25,93% indicaron que se encuentra en un nivel excelente.

Tabla 13:

Nivel de los indicadores de la dimensión compromiso de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

	INVOLUCRAMIENTO		PREOCUPACION POR EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS	
	Recuento	%	Recuento	%
PESIMO	17	4,84%	23	6,55%
MALO	67	19,09%	56	15,95%
MEDIO	111	31,62%	90	25,64%
BUENO	90	25,64%	123	35,04%
EXCELENTE	66	18,80%	59	16,81%
	351	100%	351	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

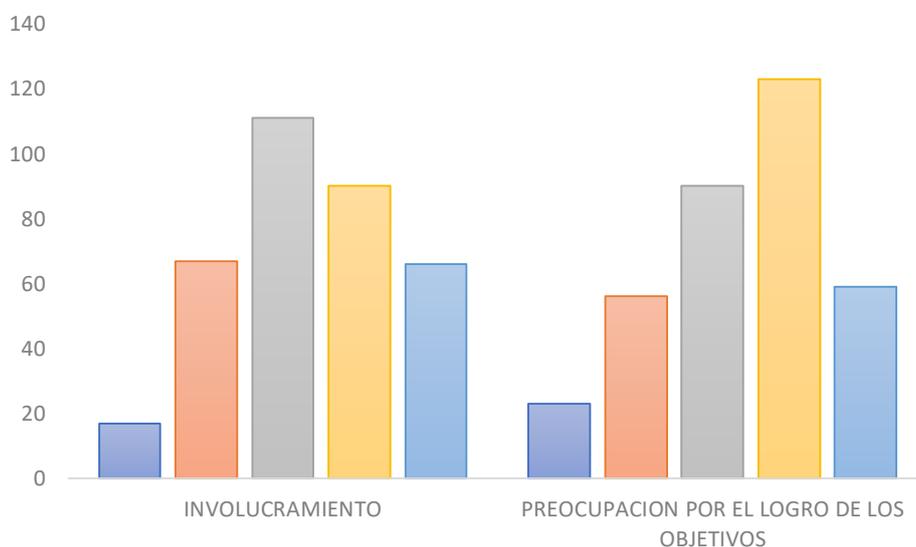


Figura 12: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019.

Fuente: Tabla 13

En la Tabla 13 se observa que el 31,62% de los colaboradores opinaron que el indicador involucramiento se encuentra en un nivel medio, mientras que el 25,64% consideraron que se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, el 35,04% de los colaboradores indicaron que el indicador preocupación por el logro de los objetivos se encuentra en un nivel bueno, mientras que el 25,64% indicaron que se encuentra en un nivel medio.

Objetivo Específico 3: Analizar la relación entre la dimensión Información como Fuente y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 14:

Relación entre la dimensión Información como Fuente y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

			DESEMPEÑO LABORAL			
			CONOCIMIENTO	HABILIDADES	PERSONALIDAD	COMPROMISO
Rho de Spearman	INFORMACION	Coefficiente de correlación	,37	,22	,42	-,14
	COMO	Sig. (bilateral)	,005	,007	,004	,008
	FUENTE	N	351	351	351	351

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

En la Tabla 14 se observa que existe mayor correlación entre la dimensión Información como fuente y la dimensión personalidad con un coeficiente de correlación de Spearman de $R= 0.42$ (existiendo una correlación positiva media) con nivel de significancia $p = 0.004$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que existe una relación significativa entre la dimensión Información como fuente y la dimensión Personalidad.

Objetivo Específico 4: Analizar la relación entre la dimensión Información como proceso y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 15:

Relación entre la dimensión Información como producto y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

			DESEMPEÑO LABORAL			
			CONOCIMIENTO	HABILIDADES	PERSONALIDAD	COMPROMISO
Rho de Spearman	INFORMACION	Coefficiente de correlación	,725	-,721	,732	,90
	COMO	Sig. (bilateral)	,006	,00729	,0084	,0013
	PRODUCTO	N	351	351	351	351

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

En la Tabla 15 se observa que existe mayor correlación entre la dimensión Información como producto y la dimensión compromiso con un coeficiente de correlación de Spearman de $R= 0.90$ (existiendo una correlación positiva muy fuerte) con nivel de significancia $p = 0.0013$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que existe una relación significativa entre la dimensión Información como fuente y la dimensión compromiso.

Objetivo Específico 5: Analizar la relación entre la dimensión Comunicación y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 16:

Relación entre la dimensión Comunicación y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

			DESEMEPEÑO LABORAL			
			CONOCIMIENTO	HABILIDADES	PERSONALIDAD	COMPROMISO
Rho de Spearman	COMUNICACION	Coefficiente de correlación	,85	-,81	,26	-,55
		Sig. (bilateral)	,0148	,0173	,0655	,0357
		N	351	351	351	351

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

* La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la Tabla 16 se observa que existe mayor correlación entre la dimensión Comunicación y la dimensión conocimiento con un coeficiente de correlación de Spearman de $R= 0.85$ (existiendo una correlación positiva considerable) con nivel de significancia $p = 0.0148$, siendo este menor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la dimensión conocimiento.

Objetivo Específico 6: Analizar la relación entre la dimensión Impacto Social y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

Tabla 17:

Relación entre la dimensión Impacto Social y las dimensiones del Desempeño Laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2019.

		DESEMEPEÑO LABORAL			
		CONOCIMIENTO	HABILIDADES	PERSONALIDAD	COMPROMISO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,58	-,16	-,37	,31
	Sig. (bilateral)	,0323	,0387	,034	,0496
	N	351	351	351	351

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019.

* La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la Tabla 17 se observa que existe mayor correlación entre la dimensión Impacto Social y la dimensión conocimiento con un coeficiente de correlación de Spearman de $R=0.58$ (existiendo una correlación positiva media) con nivel de significancia $p = 0.0323$ siendo este menor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que existe una relación significativa entre la dimensión Impacto Social y la dimensión conocimiento.

IV. Discusión:

Villegas (2018), llegó a la conclusión que la aplicación de las tecnologías de la información y comunicación se relacionan considerablemente con el desempeño laboral en el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). Esto se corrobora en la tabla 1 de la presente investigación, que muestra que el nivel de significancia es de 0.033, siendo éste, menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que las Tecnologías de Información y Comunicación, se relacionan significativamente con el Desempeño laboral, esto se debe a que en la Municipalidad Provincial del Santa, no todas las áreas están equipadas correctamente y eso tiene un impacto en el desempeño de los trabajadores, es decir, dificulta el cumplimiento de sus funciones.

Diez (2016), concluyó que el nivel de uso de las TICS es alto, con un porcentaje de 59%. Esto discrepa de cierta manera con los resultados de la tabla 2, en la que se observa que el 62,3% de los colaboradores opinaron que el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación es regular – malo – muy malo y que sólo el 37.7% opinan que el nivel es bueno – muy bueno. Esto se puede dar porque en la Municipalidad Provincial del Santa, el uso de las Tecnologías, no es tan relevante, no todas las áreas son “privilegiadas” respecto a la innovación o renovación de las mismas, hay muchas áreas en las que hay tecnologías obsoletas.

Mendoza (2016), en su tesis, concluyó que la relación entre sus variables de estudio es positiva y altamente significativa, la cual se asemeja a los resultados de la tabla 1 de la presente investigación en la que observamos que la correlación de ambas variables es positiva débil.

Mendoza (2016), concluyó también, que el nivel de desempeño es regular, lo cual se confirma en la tabla 8 de la presente investigación, en la que se demuestra que el nivel de desempeño laboral es medio – malo según el 55,5% de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa. Como ya se ha corroborado, existe relación significativa entre el uso de las TICS y el desempeño laboral. En la Municipalidad Provincial del Santa, el desempeño laboral es regular, ya que no existen los medios necesarios para que los

colaboradores se desempeñen de manera eficiente, y en las áreas que son privilegiadas con tecnologías, existen personas resistentes al uso de las TICS, ya que, están acostumbrados a trabajar con libros, papeles, y no están de acuerdo con un almacenamiento digital de la información existente.

Doroteo (2016), concluyó también que el nivel de uso de las Tecnologías es bajo, lo cual se corrobora en nuestros resultados de la tabla 2, en la que obtuvimos que el 62,3% de los colaboradores opinaron que el nivel de uso de las TICS es regular – malo – muy malo. En la Municipalidad Provincial del Santa, la mayoría del personal administrativo, son personas de la generación baby boomers, son más análogos, reflexivos y resistentes al uso de las tecnologías o les cuesta adaptarse al uso de éstas. Esto, más la poca inversión en las tecnologías de información y comunicación, pueden ser el factor clave, del nivel del uso regular de las TICS.

Nushiya (2018), en su artículo científico concluyó que sí existe correlación entre ambas variables, es decir, hay un impacto de las tecnologías de información y comunicación en los empleados, esto se corrobora en la tabla 1 de la presente investigación, que muestra que el nivel de significancia es de 0.033, siendo éste, menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que las Tecnologías de Información y Comunicación, se relacionan significativamente con el Desempeño laboral, por lo que, la poca inversión en tecnologías o contar con las mismas en un estado obsoleto o que se encuentren desfasadas, se va a ver reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores.

V. Conclusiones:

- 5.1. La relación entre las Tecnologías de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, según la tabla 1, es positiva débil con un coeficiente de correlación de Spearman de $R = 0.114$ y con nivel de significancia $p = 0.033$ siendo éste, menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que las Tecnologías de Información y Comunicación, se relacionan significativamente con el Desempeño laboral. Por lo que, se rechaza la Hipótesis Nula (No existe relación) y se acepta la Hipótesis Alterna (Si existe relación).
- 5.2. El nivel de uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, según el 62,4% de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa se encuentra en un nivel regular a muy malo y esto se puede corroborar en la tabla 2. En la tabla 3, según el 48,4% de los colaboradores opinaron que la dimensión comunicación se encuentra en un nivel bueno, siendo ésta, la que más destaca. Con esto podemos concluir, que los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, no están haciendo un uso óptimo de las TICS.
- 5.3. Según la tabla 8, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, según el 56,9% de los mismos es medio a pésimo. Según la tabla 9, el 53,6% de los colaboradores opinaron que la dimensión Compromiso se encuentra en un nivel bueno. Con dichos resultados, podemos concluir que el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, es regular, por lo que los colaboradores no se están desempeñando eficientemente en su centro laboral.
- 5.4. Según la tabla 14, existe una relación significativa entre la dimensión Información como fuente, con las dimensiones del Desempeño laboral, siendo la que más resalta, la relación entre la primera y la dimensión Personalidad, con un coeficiente de correlación de Spearman $R = 0.42$, es

decía, una correlación positiva media y un nivel de significancia de $p=0.004$.

- 5.5. Según la tabla 15, existe una relación significativa entre la dimensión Información como producto, con las dimensiones del Desempeño laboral, siendo la que más resalta, la relación entre la primera y la dimensión Compromiso, con un coeficiente de correlación de Spearman $R=0.90$, es decir, una correlación positiva muy fuerte y un nivel de significancia de $p=0.0013$.
- 5.6. Según la tabla 16, existe una relación significativa entre la dimensión Comunicación con las dimensiones del Desempeño laboral, siendo la que más destaca, la relación entre la primera y la dimensión Conocimiento, con un coeficiente de correlación de Spearman $R=0.85$, es decir, una correlación positiva considerable y un nivel de significancia de $p=0.0148$.
- 5.7. Según la tabla 17, existe una relación significativa entre la dimensión Impacto Social, con las dimensiones del Desempeño laboral, siendo la que más resalta, la relación entre la primera y la dimensión Conocimiento, con un coeficiente de correlación de Spearman $R=0.58$, es decir, una correlación positiva media y un nivel de significancia de $p=0.0323$.

VI. Recomendaciones:

- Como se pudo comprobar, existe relación entre las Tecnologías de la Información y Comunicación y el desempeño laboral, por lo que recomendamos al Gerente Municipal, fortalecer las competencias de los colaboradores en el uso de las TICS, motivándolos tanto en el uso de éstas, como en la mejora de su desempeño laboral, que se encuentra en un nivel regular y medio, respectivamente.
- Como se pudo comprobar, el nivel de uso de las Tecnologías de Información y comunicación según los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa es regular, por lo que, se recomienda a los jefes de cada área, motivar y capacitar a sus colaboradores que aprovechen los recursos tecnológicos que tienen en su centro laboral y que no lo están explotando como deberían, haciéndoles ver que usando las TICS van a realizar su trabajo en menor tiempo, y a la vez, van a permitir que la información fluya rápidamente y de manera directa a las personas que la necesitan, resolviendo sus requerimientos.
- También, como se pudo determinar, el nivel de desempeño laboral según los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa es medio, por lo que consideramos necesario e indispensable que se propicie el trabajo en equipo, que se permita que los colaboradores tomen decisiones en su puesto laboral respecto a sus funciones, evitando la burocracia existente, la cual hace que exista mucho retraso en las funciones a realizar.

Referencias

- Anónimo. (2015). Optic: Oficina Presidencial de Tecnologías de Información y Comunicación. Obtenido de Optic: Oficina Presidencial de Tecnologías de Información y Comunicación: <http://www.optic.gob.do/index.php/component/k2/item/225-la-tecnologia-aliadas-deldesempeno-laboral>
- Alarcon,P.Alvarez, X,Hernandez,D y Maldonado, D.(2013)SIMCE TIC: Diseño, aplicación y resultados.Una evaluación del siglo XXI para las habilidades TIC de los estudiantes chilenos. Recuperado http://www.enlaces.cl/tp_enlaces/portales/tpe76eb4809f44/uploadImg/File/2013/libro/LibroSIMCETICbaja%281%29.pdf
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias “Evaluación de 360°”*. (2 Ed.) Buenos Aires: Granica.
- Arias, G . (2011). *Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño* (6° ed.). México: Trilla
- Berumen, S y Arriaza, K (2008) El Impacto de la crisis en el uso y aprovechamiento de las TIC en las televisiones regionales públicas en España, Francia, Italia y el Reino Unido. *Editorial del economista*, vol. 26, núm. 1, febrero - mayo, 2013, pp. 14-25. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/PADE/article/view/42798>.
- Byars ,L y Rue, L.(1996). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Mosby, Ediciones División IRWIN, España, 583 Pág
- Campos, P. (2016). *Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha* (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional de Ucayali, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3413/000002403T.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1OeTqqS3TrXIY0CJyS0gz2GWy9GXpC7ecmlVK4-pKrORFCVsVy6XdA23g>
- Cavero, J. (2000). *Nuevas tecnologías aplicadas a la investigación*. (1era ed.).España: Síntesis

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGrawHill.
- CincoDias. (2011). Las TIC en el sector público, un reto en tiempos de crisis. *El País Economía*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2011/05/12/economia/1305179787_850215.html
- Claro, M. (2009) Propuesta marco conceptual y listado de competencias siglo XXI Santiago: SIC. *EducarChile*. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?GUID=10272d62-f68f-487f-8da8-bb5859da84c3&ID=211265>
- Cueva, V .(2012). *Las TICS y el Desempeño Docente en el Colegio Fiscal María Eugenia de Ruperti, del Canton Paján, Provincia de Manabí*. (Tesis de Grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1124/1/Las%20Tics%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20Colegio%20Fiscal%20Mar%C3%ADa%20Eugenia%20de%20Ruperti,%20del%20Cant%C3%B3n%20Paj%C3%A1n,%20Provincia%20de%20Manab%C3%AD,%20a%C3%B1o%202012.pdf>
- Diez, N .(2016). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín*. (Tesis de Grado). Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/958/diez_gn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Doroteo, D. (2016). *Las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bolognesi*. (Tesis de Grado), Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/702/TECNOLOGIAS%20DE%20INFORMACION%20Y%20COMUNICACION_MUNICIPALIDAD_DOROTEO%20_CAQUI_DARWIN%20_RUSSELL.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Espinoza, M. (2013). *Diseño y aplicación de un programa basado en el uso de las TIC's y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 80034 "María del Socorro" del Distrito de Huanchaco*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de https://issuu.com/marantio/docs/tesis_tics_y_desempe_o_laboral_doc
- García, M. (2011) Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000. Rev. Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM (Nº 6). La Norma Cubana 3000:2007.
- Harper , C y Lynch ,R.(1992) “Manuales de recursos humanos (1 al 12)”. Gaceta de Negocios, Madrid
- Hernandez, R. , Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª edición). México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2009). PERÚ: Tecnologías de Información y Comunicación en las Empresas 2006 - 2007. Lima.
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato* (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- La piedra, R. , Devece, C. y Guiral J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa*. (1ª edición). España: Sapiencia.
- Lárraga, H. y Zapata, N. (2015). Gestión electrónica de documentos. *Eumed.net*, enero - marzo, 2015, Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/tectzapic/2015/01/documentos.html>
- Laudon ,K . y Laudon, J .(2012). *Sistemas de información gerencial*. (12ª edición). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Maldonado, G., Martínez, M., García, D., Aguilera, L. y Gonzales, M. (2010). La influencia de las TICs en el rendimiento de la PyME de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia*, núm. 47, pp. 57-65, abril 2010. Recuperado de <https://www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista47/Articulo%207.pdf?fbclid>

id=IwAR2vcLyfLv6apd2_NePMK4yqxXJVVGv591uXgavDMfB24c38_yr1kzF3AbE

Matute, M. (2013). *Uso de las Tecnologías de la información y comunicación en la clase de inglés en las instituciones públicas de educación secundaria del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara* (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, San Pedro Sula, Honduras. Recuperado de <file:///C:/Users/Claudia/Downloads/uso-de-las-tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-en-la-clase-de-ingles-en-las-instituciones-publicas-de-educacion-secundaria-del-casco-urbano-de-la-ciudad-de-santa-barbara.pdf>

Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. (Tesis de Grado), Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, R (2016). *Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2*. (Tesis para obtener grado académico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12888/mendoza_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3G0FZAa_jGCUOX5gEk0D090pfaRW2A5xsWQdcIW98JmTGLcECCqTZfGy0

Nushiya, A (2018). El efecto de la tecnología de la información en los empleados y Desempeño en la industria bancaria en Sri Lanka. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.16, 2018. Universidad del Sureste de Sri Lanka, Sur de Italia. Recuperado de <http://www.iiste.org> ISSN

Osorio, C .(2015). *Incidencia del Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TICS en el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Córdoba - Zona Rural del Distrito de Buenaventura*. (Tesis de Grado). Cali, Colombia. Recuperado de https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2980/1/Incidencia_uso_osorio_2015.pdf

- Oz , E. (2006). *Administración de los sistemas de información*. (5ª edición). México: Cengage Learning.
- Palacio, F. (2005). *Psicología de la Organización*. España: Pearson Prentice Hall.
- Perez, F. (2014). *El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial de Pichincha – Ecuador*. (Tesis de Grado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Perú. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1ª Ed). Mexico: EAE
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª Ed.). Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Thompson, A. y Strickland, A. (2012). *Administración Estratégica*. (18ª edición). México: Editorial Mc Gr;aw Hill
- Trespalacios, J, Vasquez, R y Bello, L (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones de marketing*. España. Ediciones Paraninfo.
- Varela, O. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*, Caracas: Ediciones Iesa
- Villegas, J. (2018). *Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Concytec*. (Tesis de Grado), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5448/Morales%20Catpo%20%26%20Villegas%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1zcKshID8EfD2aJA-HeIkChdL7YR9NMfho99O7pOfN7o0yQEWPygPOdXo>

Anexos

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Cómo es la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de uso de 	<p>Hi: Existe relación significativa entre las Tecnologías de las Información y Comunicación con el desempeño laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa,</p>	<p align="center">Tecnologías de la Información y Comunicación</p>	Información como Fuente	Búsqueda de la información.	1,2	Ordinal	<p align="center">Tipo de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p align="center">Diseño de investigación: No experimental Transversal</p> <p align="center">Población: 410 colaboradores</p>
					Evaluación de la información.	3		
					Organización de la información	4		
				Información como proceso	Integración de la información	5		
					Comprensión de la información	6		
					Análisis de la información.	7		
					Representación de la información	8		
				Comunicación	Generación de la información.	9		
					Transmisión de la información	10-12		

Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018?	las TIC de los trabajadores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.	Chimbote – 2018. Ho: No existe relación significativa entre las Tecnologías de Información y Comunicación con el desempeño laboral del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.			Uso adecuado de los equipos (hardware)	13		Muestra: 350 colaboradores Muestreo: Probabilístico aleatorio simple Técnica: Encuesta Instrumento: 2 cuestionarios en total, uno para cada variable.	
					Impacto social	Uso responsable de las Tecnologías.			14-16
						Beneficio a favor de la sociedad			17
	Desempeño Laboral					Conocimiento	Poseer aspectos conceptuales.		1-2
						Habilidades	Capacidad mental y psicomotriz.		3
							Creatividad		4-5

	de Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.			Personalidad	Manejo de relaciones interpersonales.	6-8		
					Fluidez de emociones.	9		
				Compromiso	Involucramiento	10-12		
					Preocupación por el logro de los objetivos.	13-15		

**ANEXO N° 02: Instrumento de Recolección de Datos de Tecnologías de Información
y Comunicación**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Usted tiene respecto a las Tecnologías de Información y Comunicación que se emplea en el desarrollo de sus funciones y así poder obtener información relevante de la Organización en la que labora. Por tal motivo, le pedimos leer con atención y marcar una sola alternativa en cada ítem. A continuación, se le presenta unos ítems, cada uno de ellos tienen 5 opciones de respuesta. Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Información General:

Marca una (X) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

I. Datos de Identificación:

1. Genero:

Masculino

Femenino

2. Tiempo de labor en la Municipalidad:

.....

3. Modalidad Laboral:

- Contratado
- Nombrado

4. Grado de Instrucción:

- Primaria
- Secundaria
- Superior Técnica Incompleta
- Superior Técnica Completa
- Superior Universitaria Incompleta
- Superior Universitaria Completa

II. Datos de Estudio: Tecnologías de Información y Comunicación

1. En mi centro de trabajo, los colaboradores tenemos acceso a la búsqueda de información digital, en: intranet, internet, base de datos, entre otros, que nos permitan desarrollar nuestras tareas.	
2. En mi área, busco la información que se requiere, haciendo uso de las Tecnologías.	
3. Conozco y manejo métodos que me permitan evaluar la información que utilizo.	
4. Organizo información con el fin de usar la misma en un futuro, bajo un formato establecido por la Organización, o por criterios propios que tengan una correcta presentación.	
5. Integro información de distintas fuentes con la finalidad de convertirla en un solo documento.	
6. Comprendo la información brindada por mi Organización, ya sea mediante gráficos, textos, base de datos, etc. y logro comprenderla sin ningún problema.	
7. Analizo la información adecuadamente, a través de mapas conceptuales, tablas, hojas de cálculo, etc.	

8. Utilizo información de distintas fuentes y con mis ideas, las represento en mis actividades diarias.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
9. Utilizo fuentes digitales actuales e información antigua, con la finalidad de generar información que sirva como precedentes para mi Organización.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
10. Logro comprender la información adquirida para luego transmitirla en un área digital (computadora, Tablet, Intranet, etc)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
11. Conozco los medios que me permiten transmitir información (escáner, e-mail, Intranet, etc.)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
12. En mi organización cuento con los medios necesarios para transmitir información digital.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
13. Reconozco la importancia y función de los medios digitales (computadora, impresora, escáner, etc.) y hago un uso adecuado de ellos.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
14. Conozco los peligros que trae consigo el uso desmedido de los medios digitales.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
15. Identifico y reconozco las consecuencias que conlleva el participar en actividades online peligrosas e ilegales.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
16. En mi centro de trabajo, existen normas básicas de protección y seguridad en el uso de la PC y de la información que manejo. (Por ejemplo, usa actualización de antivirus, no descarga software ilegales, etc)	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
17. Uso de manera adecuada las Tecnologías de Información y Comunicación, a favor de la sociedad, brindado así un mejor servicio al usuario.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

ANEXO N° 03: Instrumento de Recolección de Datos de Desempeño Laboral



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Usted tiene de las Tecnologías de Información y Comunicación y así poder obtener información relevante de la Organización en la que labora. Por tal motivo, le pedimos leer con atención y marcar una sola alternativa en cada ítem. A continuación, se le presenta unos ítems, cada uno de ellos tienen 5 opciones de respuesta. Usted deberá responder a cada enunciado con una “X”, eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Información General:

Marca una (X) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	2	3	4	5

1. El colaborador tiene el suficiente conocimiento para desempeñarse en su puesto.	1	2	3	4	5
2. El colaborador se capacita constantemente y aplica ese conocimiento en sus actividades laborales.	1	2	3	4	5
3. El colaborador sale de la rutina, con el fin de mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5

4. El colaborador busca soluciones en el caso de que se presente algún problema en el desarrollo de sus actividades.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
5. El colaborador realiza su trabajo de manera creativa, siempre innovando para un mejor resultado, en su centro de trabajo.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
6. El colaborador fomenta el trabajo en equipo.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
7. El colaborador trabaja adecuadamente en equipo.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
8. Si el colaborador tiene dudas para realizar su trabajo, consulta con sus compañeros.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
9. El colaborador tiene la habilidad para controlar sus emociones ante situaciones difíciles.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
10. El colaborador está dispuesto a dar todo su potencial en el desarrollo de sus funciones.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
11. El colaborador logra los resultados de acuerdo a lo planificado.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
12. El colaborador cumple con todas sus funciones establecidas por su área en la fecha indicada.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
13. El colaborador está comprometido en cumplir con los objetivos de la organización.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
14. El colaborador se plantea objetivos y metas personales con el fin de realizar su trabajo de manera eficiente.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5
15. El colaborador cumple con los objetivos propuestos por la Organización.	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5

ANEXO N° 04: Ficha técnica del cuestionario

“Tecnologías de Información y Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019”

Nombre	Cuestionario de Tecnologías de Información y Comunicación y desempeño laboral																																																																																																																																																								
Autoras	García Velásquez, Claudia Milagros; Valderrama Ramos, Katherine Paola																																																																																																																																																								
Asesor	Gutiérrez Chilca, Randall Manolo																																																																																																																																																								
Fecha	Abril del 2019																																																																																																																																																								
Sujetos de aplicación	Conformada por 351 colabores para el cuestionario de tecnología de la información y 35 jefes del área administrativa para el cuestionario de desempeño laboral.																																																																																																																																																								
Tipo de administración	Dual																																																																																																																																																								
Duración	30 minutos																																																																																																																																																								
Normas de puntuación	Escala de Likert 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo																																																																																																																																																								
Estructura	<p>Esta escala consta de 4 dimensiones para medir las tecnologías de Información y el Desempeño Laboral. Estas dimensiones están divididas en partes para efectos del análisis de consistencia interna y confiabilidad estructural de la escala.</p> <p>TECNOLOGIAS DE INFORMACION</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">NIVELES</th> <th colspan="2">INFORMACION COMO FUENTE</th> <th colspan="2">INFORMACION COMO PROCESO</th> <th colspan="2">COMUNICACIÓN</th> <th colspan="2">IMPACTO SOCIAL</th> <th colspan="2">TECNOLOGIAS DE INFORMACION</th> </tr> <tr> <th>L inf</th> <th>L sup</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY MALO</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>17</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>MALO</td> <td>7</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>12</td> <td>11</td> <td>15</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>31</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>REGULAR</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>13</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>19</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>44</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>BUENO</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>24</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>58</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>MUY BUENO</td> <td>17</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>30</td> <td>8</td> <td>10</td> <td>71</td> <td>85</td> </tr> </tbody> </table> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">NIVELES</th> <th colspan="2">CONOCIMIENTO</th> <th colspan="2">HABILIDADES</th> <th colspan="2">PERSONALIDAD</th> <th colspan="2">COMPROMISO</th> <th colspan="2">DESEMPEÑO LABORAL</th> </tr> <tr> <th>L inf</th> <th>L sup</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY MALO</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>MALO</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>9</td> <td>11</td> <td>15</td> <td>27</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>REGULAR</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>16</td> <td>19</td> <td>39</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>BUENO</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>20</td> <td>24</td> <td>51</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>MUY BUENO</td> <td>8</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>15</td> <td>17</td> <td>20</td> <td>25</td> <td>30</td> <td>63</td> <td>75</td> </tr> </tbody> </table>	NIVELES	INFORMACION COMO FUENTE		INFORMACION COMO PROCESO		COMUNICACIÓN		IMPACTO SOCIAL		TECNOLOGIAS DE INFORMACION		L inf	L sup	MUY MALO	4	6	5	8	6	10	2	3	17	30	MALO	7	9	9	12	11	15	4	4	31	43	REGULAR	10	13	13	16	16	19	5	6	44	57	BUENO	14	16	17	20	20	24	7	7	58	70	MUY BUENO	17	20	21	25	25	30	8	10	71	85	NIVELES	CONOCIMIENTO		HABILIDADES		PERSONALIDAD		COMPROMISO		DESEMPEÑO LABORAL		L inf	L sup	MUY MALO	2	3	3	4	4	6	6	10	15	26	MALO	4	4	5	7	7	9	11	15	27	38	REGULAR	5	6	8	9	10	13	16	19	39	50	BUENO	7	7	10	12	14	16	20	24	51	62	MUY BUENO	8	10	13	15	17	20	25	30	63	75																
NIVELES	INFORMACION COMO FUENTE		INFORMACION COMO PROCESO		COMUNICACIÓN		IMPACTO SOCIAL		TECNOLOGIAS DE INFORMACION																																																																																																																																																
	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup																																																																																																																																															
MUY MALO	4	6	5	8	6	10	2	3	17	30																																																																																																																																															
MALO	7	9	9	12	11	15	4	4	31	43																																																																																																																																															
REGULAR	10	13	13	16	16	19	5	6	44	57																																																																																																																																															
BUENO	14	16	17	20	20	24	7	7	58	70																																																																																																																																															
MUY BUENO	17	20	21	25	25	30	8	10	71	85																																																																																																																																															
NIVELES	CONOCIMIENTO		HABILIDADES		PERSONALIDAD		COMPROMISO		DESEMPEÑO LABORAL																																																																																																																																																
	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup																																																																																																																																															
MUY MALO	2	3	3	4	4	6	6	10	15	26																																																																																																																																															
MALO	4	4	5	7	7	9	11	15	27	38																																																																																																																																															
REGULAR	5	6	8	9	10	13	16	19	39	50																																																																																																																																															
BUENO	7	7	10	12	14	16	20	24	51	62																																																																																																																																															
MUY BUENO	8	10	13	15	17	20	25	30	63	75																																																																																																																																															
Validez	<p>Validez interna</p> <p>Validez externa</p>																																																																																																																																																								
Confiabilidad	La prueba de confiabilidad se realiza de manera general y según sus 4 dimensiones de las tecnologías de información como es información como fuente, información como proceso, comunicación e impacto social, A nivel general:																																																																																																																																																								

	<p>El coeficiente de Alfa de Cronbach basada en 17 ítems es de 81.88 y se interpreta como un nivel aceptable o una confiabilidad muy alta, la media de los elementos oscila entre 3.6 y 4.3 la media general es de 4.1 con una varianza de 0.043. ninguno de los valores de alfa de Cronbach por los elementos sobrepasa el valor de la referencia.</p> <p>La prueba de confiabilidad se realiza de manera general y según sus 4 dimensiones del desempeño laboral como es conocimiento, habilidades, personalidad y compromiso. A nivel general:</p> <p>El coeficiente de Alfa de Cronbach basada en 17 ítems es de 88.53% y se interpreta como un nivel aceptable o una confiabilidad muy alta, la media de los elementos oscila entre 3.2 y 4.5 la media general es de 4.0 con una varianza de 0.053. Ninguno de los valores de alfa de Cronbach por los elementos sobrepasa el valor de la referencia.</p>
Conclusiones	<p>La prueba de confiabilidad es confiable a nivel general como en su estructura interna de 4 dimensiones cumpliendo con los criterios establecidos, con lo que se puede aplicar a los usuarios área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, de ambos sexos y mayores de edad, que desean realizar los procesos de Tics y Desempeño Laboral.</p>

ANEXO N° 05: Distribución de ítems por variables, dimensión e indicadores
(Tecnologías de Información y Comunicación)

TIPO	NOMBRE	ÍTEMS	TOTAL	VALOR MINIMO	VALOR MÁXIMO
VARIABLE	Tecnologías de la Información y Comunicación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	17	17	85
DIMENSIONES	Información como fuente	1,2,3,4	4	4	20
	Información como proceso	5,6,7,8,9	5	5	25
	Comunicación	10,11,12,13	4	4	20
	Impacto Social	14,15,16,17	4	4	20
INDICADORES	Búsqueda de la información	1,2	2	2	10
	Evaluación de la información	3	1	1	5
	Organización de la información	4	1	1	5
	Integración de la información	5	1	1	5
	Comprensión de la información	6	1	1	5
	Análisis de la información	7	1	1	5
	Representación de la información	8	1	1	5
	Generación de la información	9	1	1	5
	Transmisión de la información	10,11,12	3	3	15
	Uso adecuado de los equipos (Hardware)	13	1	1	5
	Uso responsable de las tecnologías	14,15,16	3	3	15
	Beneficio a favor de la sociedad	17	1	1	5

Puntaje de Variable:

MIN	17
MAX	85
RANGO	68
GRUPOS	5
AMPLITUD	13.6

Niveles	Intervalos a nivel de variable	
	Límite Inferior	Límite Superior
Muy malo	17	30
Malo	31	43
Regular	44	57
Bueno	58	70
Muy bueno	71	85

Puntaje de Dimensiones:

NIVELES	INFORMACION COMO FUENTE		INFORMACION COMO PROCESO		COMUNICACIÓN		IMPACTO SOCIAL		TECNOLOGIAS DE INFORMACION	
	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup
MUY MALO	4	6	5	8	6	10	2	3	17	30
MALO	7	9	9	12	11	15	4	4	31	43
REGULAR	10	13	13	16	16	19	5	6	44	57
BUENO	14	16	17	20	20	24	7	7	58	70
MUY BUENO	17	20	21	25	25	30	8	10	71	85

Puntaje de Indicadores:

MIN	2
MAX	10
RANGO	8
GRUPOS	5
AMPLITUD	1.6

MIN	3
MAX	15
RANGO	12
GRUPOS	5
AMPLITUD	2.4

Intervalos a nivel de indicadores			
GRUPO PARA 2 PREGUNTAS		GRUPO PARA 3 PREGUNTAS	
Límite Inferior	Límite Superior	Límite Inferior	Límite Superior
2	3	3	4
4	4	5	7
5	6	8	9
7	7	10	12
8	10	13	11

**ANEXO N° 06: Distribución de ítems por variables, dimensión e indicadores
(Desempeño Laboral)**

TIPO	NOMBRE	ÍTEMS	TOTAL	VALOR MINIMO	VALOR MÁXIMO
VARIABLE	Desempeño Laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	15	15	75
DIMENSIONES	Conocimiento	1,2	2	2	10
	Habilidades	3,4,5	3	3	15
	Personalidad	6,7,8,9	4	4	20
	Compromiso	10,11,12,13,14,15	6	6	30
INDICADORES	Poseer aspectos conceptuales	1,2	2	2	10
	Capacidad mental y psicomotriz	3	1	1	5
	Creatividad	4,5	2	2	10
	Manejo de relaciones interpersonales	6,7,8	3	3	15
	Fluidez de emociones	9	1	1	5
	Involucramiento	10,11,12	3	3	15
	Preocupación por el logro de los objetivos	13,14,15	3	3	15
	Beneficio a favor de la sociedad	17	1	1	5

Puntaje de Variable:

MIN	15
MAX	75
RANGO	60
GRUPOS	5
AMPLITUD	12

Niveles	Intervalos a nivel de variable	
	Límite Inferior	Límite Superior
	GRUPO PARA 15 PREGUNTAS	
Muy malo	15	26
Malo	27	38
Regular	39	50
Bueno	51	62
Muy bueno	63	75

Puntaje de Dimensiones:

NIVELES	CONOCIMIENTO		HABILIDADES		PERSONALIDAD		COMPROMISO		DESEMPEÑO LABORAL	
	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup	L inf	L sup
MUY MALO	2	3	3	4	4	6	6	10	15	26
MALO	4	4	5	7	7	9	11	15	27	38
REGULAR	5	6	8	9	10	13	16	19	39	50
BUENO	7	7	10	12	14	16	20	24	51	62
MUY BUENO	8	10	13	15	17	20	25	30	63	75

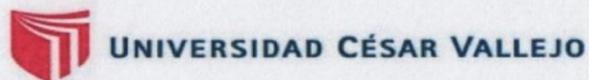
Puntaje de Indicadores:

MIN	2
MAX	10
RANGO	8
GRUPOS	5
AMPLITUD	1.6

MIN	3
MAX	15
RANGO	12
GRUPOS	5
AMPLITUD	2.4

GRUPO PARA 2 PREGUNTAS		GRUPO PARA 3 PREGUNTAS	
Límite Inferior	Límite Superior	Límite Inferior	Límite Superior
2	3	3	4
4	4	5	7
5	6	8	9
7	7	10	12
8	10	13	15

ANEXO N° 07: Validación de Instrumentos



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Tecnologías de la Información y Comunicación

OBJETIVO: Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA JOSÉ GERMAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR


FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Tecnologías de la Información y Comunicación

OBJETIVO: Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA JOSÉ GERMAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



 FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Tecnologías de la Información y Comunicación

OBJETIVO: Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALEZ RIVERA Nestor DANIEL
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar el Desempeño Laboral del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALEZ RUEDA NESTOR DANIEL
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Tecnologías de la Información y Comunicación

OBJETIVO: Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

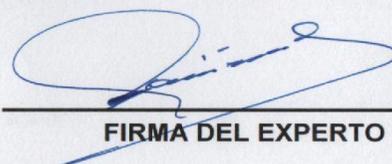
DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : S. SPINOSA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar el Desempeño Laboral del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

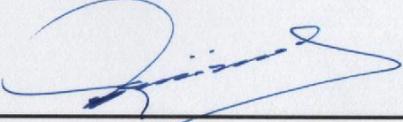
DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ESPINDA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Tecnologías de la Información y Comunicación

OBJETIVO: Determinar el nivel de uso de las Tecnologías de Información y Comunicación del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

Chacon Arena Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister



FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar el Desempeño Laboral del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

Chicoa Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister

FIRMA DEL EXPERTO

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N° 08: Alfa de Cronbach de Tecnologías de Información y Comunicación

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	En mi centro de trabajo, los colaboradores tienen acceso a la biblioteca de información digital, en: internet, intranet, base de datos.	En mi área, busco la información que se requiere, haciendo uso de las Tecnologías.	Conozco y manejo métodos que me permitan evaluar la información que utilizo.	Organizo información con el fin de usar la misma en un futuro, bajo un formato establecido por la Organización, o por criterios establecidos.	Integro información de distintas fuentes con la finalidad de convertirla en un solo documento.	Comprendo la información brindada por mi Organización, ya sea mediante gráficos, textos, base de datos, etc. y logro comprenderla sin ningún problema.	Analizo la información adecuadamente, a través de mapas conceptuales, tablas, hojas de cálculo, etc.	Utilizo información de distintas fuentes y con mis ideas, las represento en mis actividades digitales.	Utilizo fuentes digitales actuales e información antigua, con la finalidad de generar información que sirva como antecedentes para mi Organización.	Logro comprender la información adquirida para luego transmitirla en un área digital (computadora, Tablet, Intranet, etc.).	Conozco los medios que me permiten transmitir información (escáner, e-mail, Intranet, etc.).	En mi organización cuento con los medios necesarios para transmitir información digital.	Reconozco la importancia y función de los medios digitales (computadora, impresora, escáner, etc.) y hago un uso adecuado de ellos.	Conozco los peligros que trae consigo el uso desmedido de los medios digitales.	Identifico y reconozco las consecuencias que conlleva el participar en actividades online peligrosas e ilegales.	En mi centro de trabajo, existen normas básicas de protección y seguridad en el uso de la PC y de la información que manejo. (Por ejemplo, usa actualización de antivirus, no descarga	Uso de manera adecuada las Tecnologías de Información y Comunicación, a favor de la sociedad, brindando así un mejor servicio al usuario.	
1	3	3	5	5	3	5	3	5	3	2	5	2	5	5	5	4	5	68
2	5	5	5	3	2	4	5	2	4	3	5	3	3	3	3	3	2	60
3	5	1	1	1	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	1	2	46
4	5	4	4	3	3	5	3	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	61
5	4	3	4	2	4	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	2	1	35
6	4	3	1	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	68
7	1	5	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	2	2	3	5	46
8	5	5	3	3	5	4	3	5	4	2	4	3	5	3	3	2	3	62
9	4	2	5	5	1	3	5	4	4	4	5	2	3	4	4	2	5	62
10	1	1	5	4	2	3	4	3	2	1	4	2	1	3	1	1	1	39
11	5	5	5	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	60
12	5	5	2	2	5	3	4	5	3	3	5	2	5	3	4	4	5	65
13	1	1	2	1	4	3	5	1	1	1	5	1	3	4	2	1	3	39
14	2	3	4	3	2	5	5	3	2	3	3	3	4	5	2	2	3	54
15	2	2	2	2	4	4	3	1	4	2	5	1	5	4	3	2	1	47
	2.69524	2.45714	2.38095	1.71428571	1.6381	1.52380952	1.52381	2.35238	1.066667	0.971429	1.49524	0.80952	1.695238095	1.02857	1.6381	1.40952381	2.266667	124.981

suma de var/item	28.667
k	17
alfa	0.8188

ANEXO N° 09: Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	El colaborador tiene el suficiente conocimiento para desempeñarse en su puesto.	El colaborador se capacita constantemente y aplica ese conocimiento en sus actividades laborales.	El colaborador sale de la rutina, con el fin de mejorar su desempeño.	El colaborador busca soluciones en el caso de que se presente algún problema en el desarrollo de sus actividades.	El colaborador realiza su trabajo de manera creativa, siempre innovando para un mejor resultado, en su centro de trabajo.	El colaborador fomenta el trabajo en equipo.	El colaborador trabaja adecuadamente en equipo.	Si el colaborador tiene dudas para realizar su trabajo, consulta con sus compañeros.	El colaborador tiene la habilidad para controlar sus emociones ante situaciones difíciles.	El colaborador está dispuesto a dar todo su potencial en el desarrollo de sus funciones.	El colaborador logra los resultados de acuerdo a lo planificado	El colaborador cumple con todas sus funciones establecidas por su área en la fecha indicada.	El colaborador está comprometido en cumplir con los objetivos de la organización.	El colaborador se plantea objetivos y metas personales con el fin de realizar su trabajo de manera eficiente.	El colaborador cumple con los objetivos propuestos por la Organización.	
1	2	3	2	4	3	3	4	5	3	4	5	3	1	4	3	49
2	5	1	3	2	2	4	5	2	5	2	3	5	3	5	5	52
3	1	4	4	5	5	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	45
4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	3	1	2	26
5	3	1	5	1	3	2	1	1	2	5	4	1	5	4	1	39
6	1	2	1	2	2	4	2	3	5	2	2	4	4	3	4	41
7	4	5	2	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	63
8	5	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	47
9	2	1	4	1	1	2	1	4	1	2	4	3	1	2	3	32
10	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	65
11	2	3	2	3	4	1	2	1	2	3	1	2	3	3	4	36
12	5	1	3	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	5	1	32
13	5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	2	3	49
14	3	2	3	3	3	4	2	3	1	4	2	5	2	1	1	39
15	5	3	4	5	2	5	3	4	5	3	1	5	3	4	3	55
	2.352381	1.952381	1.352381	2.238095	1.6	1.638095	1.52381	1.742857	2.266667	1.571429	2.066667	2.066667	1.780952	1.809524	1.980952	126.8095

suma de var/item	27.943
k	15
alfa	0.8353

ANEXO N° 10: Base de datos de las Tecnologías de Información y Comunicación

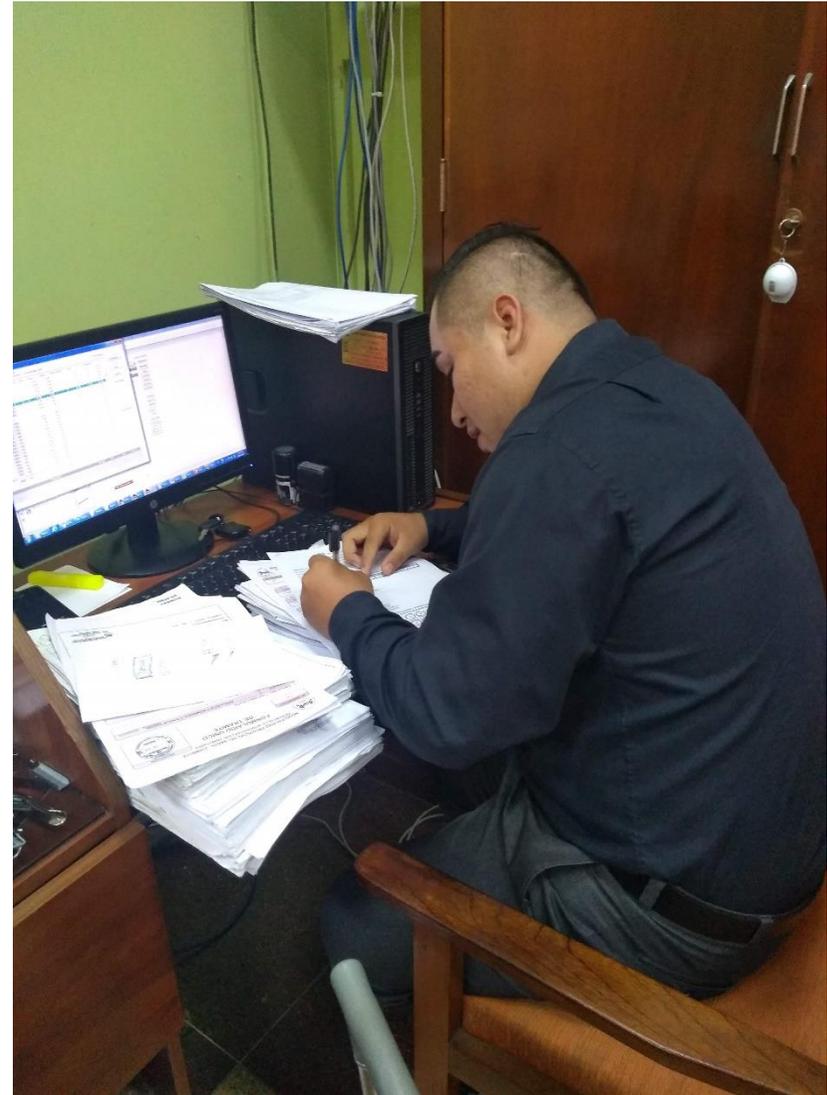
	TECNOLOGIAS DE INFORMACION														DESEMPEÑO LABORAL																											
	INFORMACION COMO FUENTE				INFORMACION COMO PROCESO				COMUNICACIÓN				IMPACTO SOCIAL		CONOCIMIENTO		HABILIDADES		PERSONALIDAD				COMPROMISO																			
1	2	3	4	4	4	4	3	5	2	1	2	2	3	2	5	5	4	4	1	4	4	1	4	1	5	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	
2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	1	2	2	4	4	5	5	4	3	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	
3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	1	1	3	1	5	4	5	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4		
4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	1	2	5	4	2	4	2	1	3	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5
5	1	3	4	4	2	2	2	4	4	5	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	5	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	2	4	5	2	4	4	2	1	1	1	4	5	4	4	1	4	2	5	4	1	4	2	5	4	2	5		
7	3	4	4	2	2	4	2	5	2	3	4	2	2	5	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
8	2	5	2	2	3	5	5	4	4	5	3	2	2	4	3	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	2	5	4	2	1	4	3	5	5	4	4	1	1	3	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	1	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	
10	2	4	4	4	1	1	1	4	4	3	5	2	3	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
11	1	3	4	2	2	4	2	5	5	2	3	5	3	1	5	4	2	1	2	4	2	2	4	2	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	1	4	4	2	2	2	4	3	5	3	1	4	1	3	2	4	2	1	5	5	3	4	4	4	3	5	1	4	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	3	1	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	
15	4	1	4	2	2	4	2	4	2	2	3	4	2	1	1	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4		
16	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	5	2	1	4	4	2	5	3	3	3	4	2	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	
17	2	1	5	5	5	3	4	5	2	3	1	4	5	1	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
18	5	2	4	4	2	2	2	4	1	2	3	5	3	5	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
19	5	1	4	4	4	4	4	5	1	1	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	5		
20	5	3	4	2	2	4	2	4	4	1	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	2	4	1	4	2	4	1	4	4	4	4	4	5		
21	2	2	2	2	3	5	5	2	3	4	3	1	3	3	4	4	4	1	2	4	4	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
22	3	4	4	2	1	4	3	3	4	1	3	3	2	5	3	4	2	1	4	4	2	2	4	2	2	1	2	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
23	1	3	4	4	1	1	1	4	4	1	2	2	1	5	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
24	2	5	4	2	2	4	2	3	4	3	1	4	1	2	2	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	3	4	2	
25	1	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	1	2	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2		
26	1	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4	4	1	1	2	5	2	1	4	2	2	4	2	4	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	2	4	4	4	4	3	5	5	2	1	4	3	3	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	
28	4	1	4	2	2	4	2	4	1	1	4	4	3	5	2	3	1	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
29	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	1	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	4	2	2	4	2	5	1	2	2	4	2	5		
30	4	3	5	5	5	3	4	4	3	2	3	2	5	4	5	3	4	1	1	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
31	3	2	4	4	2	2	2	5	3	1	4	4	2	4	3	4	4	1	2	4	4	1	2	4	1	5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	3		
32	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	2	4	1	5	4	2	4	4	4	1	4	1	2	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
33	2	4	4	2	2	4	2	4	4	5	2	4	2	3	3	4	4	2	2	5	1	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
34	2	4	2	2	3	5	5	3	4	4	4	2	2	2	2	5	4	1	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4		
35	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	3	4	1	2	1	5	4	2	2	4	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	
36	2	2	5	4	2	3	4	5	4	1	2	5	1	1	1	5	2	1	4	4	4	1	1	1	4	5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
37	1	2	5	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	1	1	5	4	1	1	4	2	1	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
38	1	1	4	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
39	4	1	5	3	4	4	4	4	2	3	2	3	5	5	2	2	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
40	5	2	3	2	5	3	3	3	4	1	3	3	5	5	4	1	2	1	5	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
41	4	1	2	2	2	2	2	4	1	4	2	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	2	1	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5
42	3	3	2	1	3	2	1	1	4	1	3	4	2	2	4	1	5	2	1	4	4	1	1	1	2	5	4	4	1	4	2	5	4	4	1	4	2	5	4	4	2	5
43	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	1	2	4	2	4	4	1	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
44	3	5	1	2	1	2	1	2	4	1	2	4	2	2	3	3	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	2	4	1	3	2	1	1	3	5	5	5	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
46	3	2	1	5	1	4	1	4	4	5	5	4	2	2	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	2	3	1	4	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	4	2	
48																																										

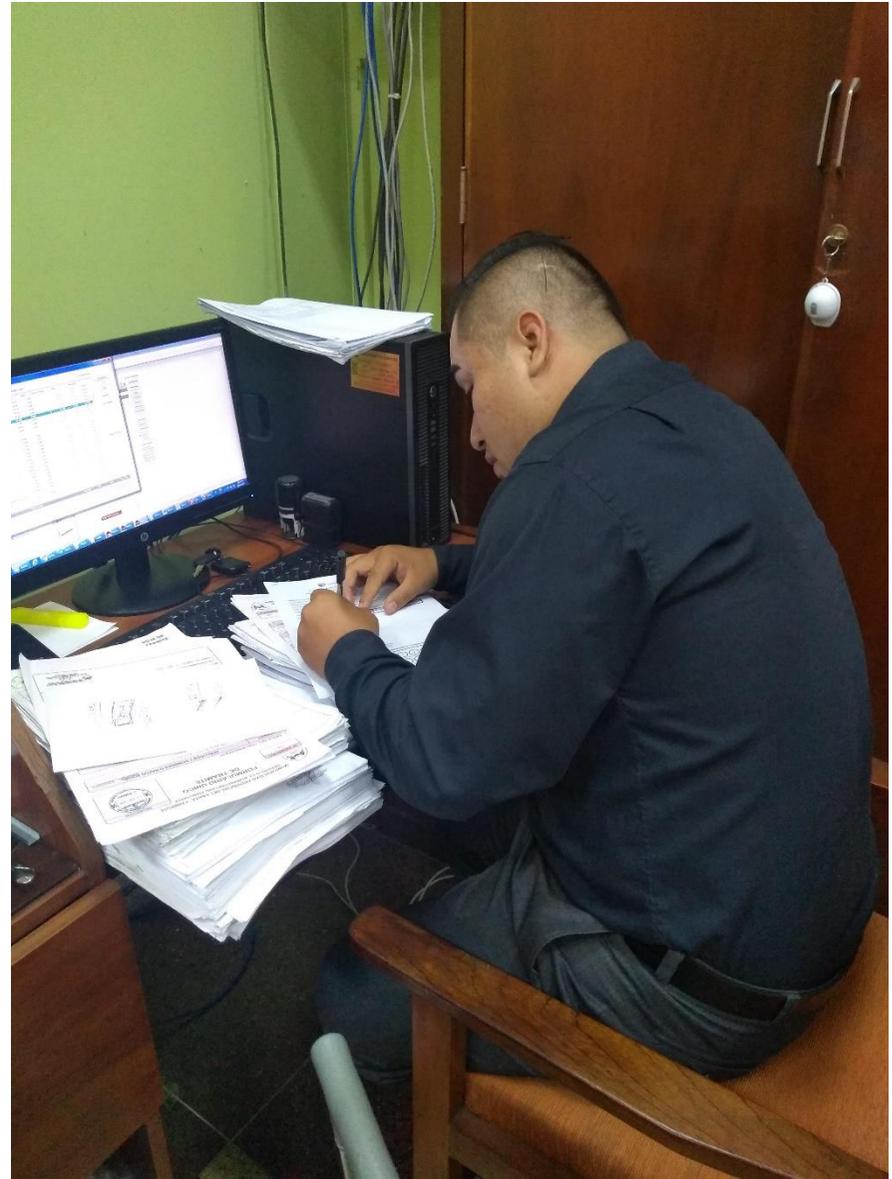
86	2	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	3	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	4	1	4	4	1	4	4	2		
87	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	1	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	
88	5	1	1	2	5	4	4	1	4	2	4	4	4	1	1	4	2	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4		
89	4	4	2	4	1	2	2	4	2	4	2	2	4	4	1	4	1	4	4	4	2	2	2	4	1	4	3	4	4	4	4		
90	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	5	2	1	3	3	4	
91	3	2	2	4	1	4	4	2	4	4	4	2	1	4	3	4	4	1	2	4	2	2	4	2	5	1	2	4	1	4	4	3	
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2		
93	2	4	2	4	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	
94	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	1	
95	4	2	2	4	1	4	5	1	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	2	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	
96	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	1	4	2	4	
97	4	4	2	5	1	4	5	4	5	5	4	2	2	4	2	3	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	
98	4	4	4	2	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
99	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	
100	2	4	5	4	5	5	2	1	3	3	4	4	2	2	2	4	4	1	5	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
101	4	3	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	1	1	5	5	4	2	2	4	2	4	4	
102	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	2	5	4	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	3	
103	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	5	5	4	5	1	2	4	4	4	4	3	4	4	2	5	1	5	5	3	
104	2	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	2	1	4	3	5	4	2	4	4	4	2	2	4	1	4	4	1	4	4	2	4	
105	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	1	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	1	
106	5	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	2	2	4	2	5	2	1	4	4	2	2	4	2	4	1	4	3	5	3	3	4	
107	4	1	1	5	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
108	5	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	4	5	5	5	3	4	4	3	4	2	1	3	3	5
109	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	4	4	2	2	2	4	1	4	4	1	4	4	5	
110	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	
111	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	5	1	4	4	4	5	4	2	
112	4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	
113	4	4	4	4	4	2	5	1	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3
114	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	1	4	2	4	
115	4	2	2	4	1	4	5	4	5	5	4	2	2	4	2	4	5	1	2	5	5	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	
116	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	5	5	4	1	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
117	4	4	2	5	1	4	3	4	4	4	2	1	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	
118	2	4	4	2	4	4	2	1	3	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
119	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	5	5	4	4	4	2	2	4	2	3	
120	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
121	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	5	4	1	4	4	1	1	1	5	5	4	5	1	5	5	3	
122	2	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	2	4	1	4	2	2	4	2	2	1	4	4	1	4	4	1	
123	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2
124	5	3	3	4	4	5	4	1	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	2	2	4	1	4	3	5	3	3	4	5	
125	4	5	5	4	4	2	2	2	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
126	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	1	4	2	2	4	2	4	1	5	2	1	3	3	2	
127	3	1	1	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3
128	3	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4
129	2	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	5	5	3	5	1	2	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	5	4	4	1	
130	4	2	2	4	1	5	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	
131	4	4	3	4	4	4	5	1	5	5	5	2	2	5	4	5	3	1	2	4	2	2	4	2	5	1	4	4	4	2	3	3	
132	4	4	2	4	1	5	4	1	4	4	5	3	2	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	
133	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	2	1	1	5	5	5	3	4	4	3	4	2	2	4	2	5	
134	2	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	1	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	
135	3	2	2	4	1	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1	2	2	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	
136	2	4	4	4	4	5	2	1	3	3	2	1	5	2	2	4	1	2	5	3	3	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	
137	1	4	2	5	1	2	4	1	4	4	3	5	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	
138	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	3	5	4	2	4	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
139	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	1	3	2	4	5	2	4	1	2	2	2	3	5	5	4	4	3	5	1	5	5	4	
140	4	4	4	4	1	4	1	5	4	1	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	
141	4	4	4	4	1	4	1	2	4	1	4	1	4	4	3	4	4	1	2	4	4	1	1	1	5	5	4	5	4	5	5	5	
142	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	2	2	1	5	3	5	3	3	4	
143	2	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	
144	2	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	5	2	1	3	3	4	
145	2	4	5	2	1	1	1	4	5	4	4	1	4	2	5	5	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	
146	4	2	4	2	2	4	2</																										

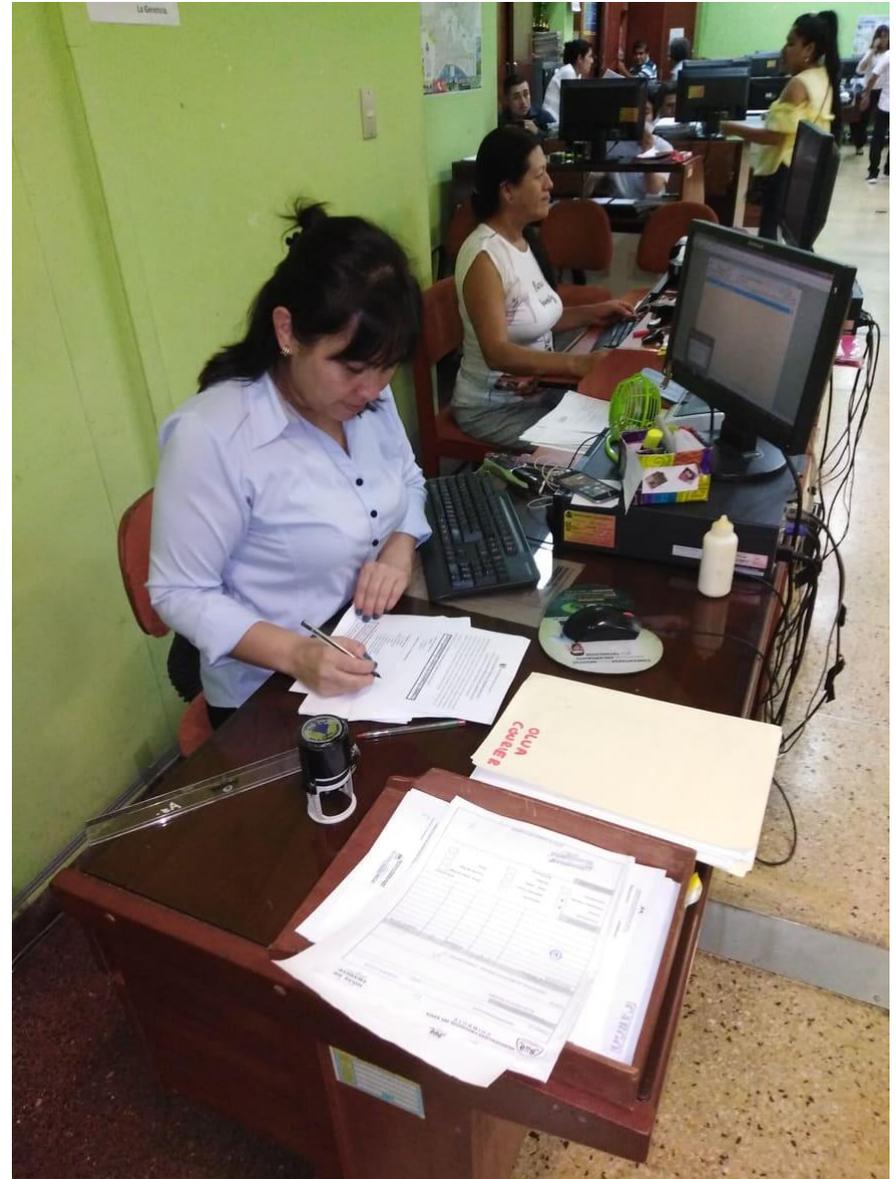
180	3	4	2	2	1	4	4	5	4	2	4	4	2	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3			
181	2	4	1	4	1	1	1	2	5	4	4	1	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	2	2	4	2	4	4	1	4	4	3	
182	4	4	1	1	2	4	2	4	1	2	2	2	4	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2	3	5	5	4	1	4	4	4		
183	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	3	4	4	4	5	4	5		
184	4	2	3	4	2	2	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	1	4	4	1	1	1	5	4	5	2	4	2	
185	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	1		
186	5	2	3	2	2	4	2	4	1	2	2	2	4	2	4	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	2	2	
187	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	3
188	5	3	4	4	2	2	2	1	1	4	5	1	5	5	3	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2
189	3	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	2	1	2	5	1	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4
190	1	5	5	2	2	4	2	1	1	4	5	4	5	5	2	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
191	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	5	3	3	1	2	5	1	2	4	4	5	5	3	4	4	2	2	4	2	1	1	
192	2	5	3	5	5	3	4	1	3	4	3	4	4	4	1	4	4	2	4	1	2	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	1	
193	1	5	2	4	4	4	5	4	5	1	2	1	3	3	2	4	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	3	
194	1	5	3	5	5	3	4	4	3	2	4	1	4	4	3	4	3	1	1	4	2	4	2	2	4	2	5	4	1	4	4	2	
195	1	5	2	3	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	2	4	1	2	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	3	
196	1	1	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	5	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	3	5	3	5	3	3	4	
197	2	2	2	3	2	3	3	1	1	4	4	5	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	5	
198	4	1	3	2	3	5	5	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	2	1	2	1	4	2	2	4	2	1	3	3	3	5		
199	3	1	4	2	1	4	3	1	1	4	4	1	4	2	5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	
200	4	1	5	4	1	1	1	5	5	4	2	2	4	2	3	4	4	1	4	5	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4	2	
201	5	4	4	2	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	
202	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	5	1	4	2	2	4	2	5	4	5	2	4	1
203	2	4	5	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1
204	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	1	4	2	3	2	
205	4	4	1	2	2	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	5
206	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	1	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
207	3	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	2	5	4	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	
208	2	2	1	4	2	2	2	4	1	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	1	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	2	2	
209	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	2	5	5	4	1	4	4	2	1	4	3	3	2	2	4	2	2	
210	4	3	1	2	2	4	2	5	1	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	
211	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	1	3	3	3	1	5	4	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	4	5	1	5	5	
212	4	4	5	2	2	5	4	2	2	2	5	5	2	2	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	4	4
213	1	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	2	4	5	3	1	2	5	5	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4	
214	5	4	2	4	2	5	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	2	
215	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	1	5	2	2	5	1	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	
216	2	5	1	4	3	5	2	2	4	2	3	5	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	1	3	3	2	2	
217	2	5	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	2	1	5	2	2	4	4	1	4	4	5	5	5	3	4	3	4	1	4	4	2
218	2	4	2	4	2	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	2	2	1	1	2	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4	1	
219	1	3	4	4	3	3	4	2	2	5	2	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1
220	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	5	3	5	5	4	2	4	2	2	2	4	4	5	2	4	3	3	
221	3	1	4	4	3	4	2	4	2	5	1	4	3	4	3	5	3	4	4	1	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	2	4	4
222	3	1	2	4	2	5	3	5	5	4	2	5	2	3	1	4	4	5	1	1	4	4	2	1	4	3	5	4	1	4	2	3	
223	4	1	4	4	4	1	4	3	5	3	4	1	1	1	5	2	4	2	4	1	4	4	1	1	1	4	2	2	4	2	5	5	
224	3	2	5	3	4	5	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	4	4	2	1	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	
225	2	1	2	2	2	4	2	4	2	4	3	1	3	4	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	
226	5	2	4	4	4	5	4	4	3	3	2	1	3	3	4	1	3	4	4	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	
227	5	1	2	4	2	3	2	2	2	4	4	5	4	1	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	
228	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	5	1	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	1	
229	2	2	1	4	3	3	2	4	2	5	2	4	3	3	4	4	5	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	5	1	5	5	3	
230	3	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	1	4	4	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	
231	1	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	1	
232	2	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	2	
233	4	4	2	2	2	4	1	4	3	3	2	4	1	2	2	2	1	4	4	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	
234	4	4	4	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	1	2	4	1	4	1	1	2	2	2	3	5	5	2	1	3	3	2	2	
235	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	4	1	4	4	2	1	2	2	1	4	4	2	1	4	3	4	1	4	4	4	3
236	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	1	5	4	1	4	4	4	3	
237	5	5	5	3	4	3	1	4	3	3	2	5	1	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	1	4	2	3	4	4	5	4	2
238	4	4	2	2	2	4	1	1	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	1	
239	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	5	1	5	2	4	2	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	5	
240																																	

274	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	1	4	3	5	4	2	2	2	3						
275	5	3	2	4	5	5	4	4	2	2	2	4	1	4	5	1	5	4	2	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4					
276	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	4	2	2	4	5	2	2	3						
277	3	3	1	1	1	4	4	2	2	4	2	5	1	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	3	3	1	4	3	5	2				
278	5	1	1	1	1	2	5	4	4	4	4	2	4	4	3	5	3	4	1	5	5	4	4	2	2	2	4	1	1	1	4	4		
279	2	1	5	2	2	4	2	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	5	3					
280	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4	5	5	2	1	3	4	5	5	1	4	2	2	4	2	4	4	3	3	1			
281	2	4	3	5	4	2	1	5	5	3	4	4	3	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3			
282	2	3	5	1	1	1	2	3	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	2	
283	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	1	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4		
284	4	1	4	1	5	4	1	3	2	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3			
285	4	1	4	1	2	4	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	5	3	4	5	1	
286	1	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	2	3	5	5	5	4	4	3	3	2		
287	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	5	5	4	2	2	4	2	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	4	3	3	2	4	5
288	2	1	4	3	4	2	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	1	1	1	4	4	3	3	
289		4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	1	1	2	1	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	1		
290	4	3	3	1	1	1	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
291	4	5	1	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	5	5	4	4	2	2	2	4	5	3	4	5	3		
292	4	2	1	5	2	2	4	2	2	4	2	4	1	5	4	4	2	1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	4	2		
293	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	1	5	1	4	5	1	4	2	2	4	2	4	4	4	4	5	3			
294	4	2	4	3	5	4	2	5	5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4			
295	2	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	1	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	5	3	4	4	2	2	2	4			
296	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	1	2	4	4	2	2	2	5	4	4	4	3	5		
297	2	4	1	4	4	4	2	2	2	4	2	5	1	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4		
298	5	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	2	1	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5		
299	4	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	5	2	1	2	2	2	3	5	5	3	5	5	3	4	4		
300	5	3	4	4	1	2	2	5	4	2	2	2	5	2	4	2	4	4	4	1	4	4	2	1	4	3	4	4	2	2	2	5		
301	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3		
302	4	3	4	2	2	4	2	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	2	4	2	4		
303	3	2	2	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	5	3	
304	1	2	4	2	1	4	3	5	2	2	4	2	3	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	2	1	4	3	4		
305	4	2	4	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4		
306	4	4	4	2	2	4	2	4	5	5	3	4	4	2	4	2	4	4	1	5	1	4	2	2	4	2	5	4	2	2	2	4		
307	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	5	3	5	3	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5			
308	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	2	4	2	4		
309	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	5	1	1	1	1	1	4	2	1	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	5		
310	4	2	4	2	2	4	2	5	3	5	5	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4			
311	4	5	4	4	4	4	4	1	4	3	5	3	3	5	3	5	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	5			
312	5	4	5	5	5	3	4	5	1	1	1	3	2	1	4	1	4	2	4	1	2	2	2	3	5	5	5	4	4	4	4	3		
313	4	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	1	4	3	4	2	2	4	2	4			
314	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	5	2	3	5	5	3				
315	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	5	3	5	3	4	4	2	1	4	2	2	4	2	1	4	2	1	3	4		
316	5	3	2	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5		
317	4	1	4	2	1	4	3	3	2	4	2	5	2	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3		
318	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4		
319	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	2	5	1	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3		
320	2	2	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
321	3	4	4	4	2	2	2	4	1	4	3	3	2	4	4	2	5	1	2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4		
322	2	2	4	4	4	4	3	3	1	1	1	4	4	2	4	4	4	1	4	1	2	4	4	2	2	2	5	4	2	2	2	5		
323	1	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5			
324	1	2	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	2	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	3		
325	5	5	5	5	5	3	4	3	1	4	3	3	2	3	5	3	3	4	1	1	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	3	4		
326	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	5	1	1	4	4	2	1	4	3	5	2	2	4	2	3		
327	3	1	2	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	1	1	2	3	4	4	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4			
328	2	4	2	2	2	4	2	3	5	3	4	3	5	2	4	5	4	5	5	2	1	4	2	2	4	2	4	5	5	3	4	4		
329	1	5	2	4	5	2	5	5	2	2	2	4	5	3	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	5		
330	1	4	5	2	2	5	4	5	5	2	2	5	4	5	4	2	4	4	1	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3		
331	1	1	5	3	2	4	5	5	5	3	2	4	5	5	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	5	1		
332	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	2	2	4	4	5	1	4	2	2	4	2	5	3	5	5	4	2		
333	4	4	3	3	1	1	1	4	3	3	1	1	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	5	3			
334	2	2	5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5										

ANEXO N° 11: Fotos y evidencias





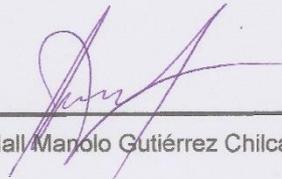


Yo, Randall Manolo Gutiérrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

“TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE-2019”, de las estudiantes García Velásquez Claudia Milagros y Valderrama Ramos Katherine Paola, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 17 de Julio de 2019



Randall Manolo Gutiérrez Chilca

DNI: 41942904



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tecnologías de Información y Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área Administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2019"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR

AUTOPAS

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 15 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de internet | 5 % | > |
| 3 | repositorio.uladech.ed...
Fuente de internet | 2 % | > |
| 4 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 5 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 1 % | > |
| 6 | issuu.com | <1 % | > |



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Katherine Paola Valderrama Ramos, identificada con DNI N° 47546103, Egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“Tecnologías de Información y Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Firma

DNI: 47596377

FECHA: 17 de Julio del 2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Claudia Milagros García Velásquez, identificada con DNI N° 47596377, Egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“Tecnologías de Información y Comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 Firma

DNI: 47596377

FECHA: 17 de Julio del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CLAUDIA MILAGROS GARCÍA VELÁSQUEZ

INFORME TÍTULADO:

“TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02/07/2017

NOTA O MENCIÓN: 15



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KATHERINE PAOLA VALDERRAMA RAMOS

INFORME TÍTULADO:

“TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02/07/2017

NOTA O MENCIÓN: 15





DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN