



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Uso de los Recursos Tecnológicos en el Desempeño Laboral de los  
Trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciados en Administración

**AUTORES:**

Ibañez Tirado, Nataly Heroyla (ORCID: 0000-0002-1735-9306)

Quispe Valverde, David Frank (ORCID: 0000-0001-9195-4245)

**ASESOR:**

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A nuestro DIOS eterno ya que todo es por él y para él, a mi padre Luciano Quispe Córdova allá en el cielo, a mi madre Adriana Santos Valverde, a mi esposa Angelita, a mis pequeñas Luciana y Jennifer, a todos mis familiares que fueron y son parte importante y el impulso para lograr mis metas.

**Autor:** David Frank Quispe Valverde

A Dios, por ser mi guía y protector, brindándome las fuerzas necesarias para seguir adelante. A mi madre Zoraida Tirado y mi padre Francisco Ibañez que siempre me apoyaron en todo momento, inculcándome principios morales y valores. A mis hermanos Laura y Luis por brindarme su amor incondicional y apoyo en cada momento para cumplir una de mis metas anheladas. A mis familiares en gratitud que siempre serán mi motor y motivo para cumplir con mis metas.

**Autor:** Nataly Heroyla Ibañez Tirado

## **Agradecimientos**

Agradezco a DIOS por mostrarme su amor incondicional al brindarme la sabiduría, el conocimiento y las fuerzas necesarias para lograr mis sueños, a mis amados padres que supieron inculcarme y guiarme por el buen camino ellos son y siempre serán parte importante en mi vida, a mi esposa e hijas que son el motor y el impulso para seguir esforzándome día a día, a mis hermanos por mostrarme su apoyo incondicional en los momentos difíciles, a la universidad César Vallejo, y a los docentes por habernos brindado todos los conocimientos necesarios para nuestra formación profesional.

**Autor:** David Frank Quispe Valverde

Agradezco a Dios por haberme acompañado a lo largo de mi carrera por ser mi guía en mi camino y por darme la sabiduría para alcanzar mis metas, a mis padres con su apoyo incondicional me transmitieron fortalezas para alcanzar mis metas, a mis hermanos por su cariño, amor y estar conmigo en todo momento y ser participe para lograr mis objetivos. A la universidad Cesar Vallejo y profesores quienes han contribuido en mi formación académica.

**Autor:** Nataly Heroyla Ibañez Tirado

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Diseño y tipo de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización de variables.....	17
3.3. Muestra, Muestreo y Población, .....	17
3.4. Técnicas / instrumentos .....	18
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método y análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
II.RESULTADOS .....	22
III.DISCUSIÓN .....	32
IV.CONCLUSIONES .....	38
V.RECOMENDACIONES.....	39
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la institución educativa particular. Yanapay, Trujillo - 2021.....	22
Tabla 2. Nivel de las dimensiones del uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	23
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.....	24
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.....	25
Tabla 5. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.....	26
Tabla 6. El uso de los recursos tecnológicos y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.....	27
Tabla 7. La dimensión tecnológica y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	28
Tabla 8. La dimensión pedagógica y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	29
Tabla 9. La dimensión comunicativa y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	30
Tabla 10. La dimensión socializadora y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	31

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel del uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	64
Figura 2. Nivel de las dimensiones del uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021. ....	64
Figura 3. Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.....	65
Figura 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.....	65

## Resumen

El presente estudio e investigación tuvo como principal objetivo corroborar y determinar el nivel de relación existente entre el Uso de los Recursos Tecnológicos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. el enfoque utilizado fue el cuantitativo ya que para corroborar las hipótesis propuestas por nuestra investigación se usó el conteo y proceso de datos numéricos a la vez que fue necesario utilizar programas estadísticos como el IBM Spss Statistics 25, así como también se utilizó el Microsoft Excel para ordenar nuestra base de datos. Cabe mencionar que el diseño de investigación utilizado fue no experimental debido a que no fue necesario la manipulación de ninguna de nuestras variables como también es aplicada ya que se busca generar posibles soluciones a través del conocimiento científico aplicando nuestra investigación directamente en los problemas existentes. Para esta investigación se tuvo como criterio de exclusión al Personal Directivo ya que no cumplían con los requisitos para la evaluación del teletrabajo. Nuestra unidad de análisis estuvo enfocada en Cada uno de los trabajadores del personal docente y del área de Psicología de la I.E.P. Yanapay que fueron un total de 35 colaboradores. Dentro de los resultados obtenidos después de realizar las pruebas de correlación fue que existe una alta relación positiva y directa entre ambas variables ya que en la prueba de hipótesis se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R_{ho} = 0.847$  con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual quiere decir que el uso de los recursos tecnológicos se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

**Palabras clave:** recursos tecnológicos y desempeño laboral.

## Abstract

The main objective of this study and research was to corroborate and determine the existing relationship level between the Use of Technological Resources in the Labor Performance of the Workers of the IEP Yanapay Trujillo-2021. hypotheses proposed by our research the content and process were used of numerical data while it was necessary to use statistical programs such as IBM Spss Statistics 25, as well as Microsoft Excel to order our database. It is worth mentioning that the research design used was non-experimental because it was not necessary to manipulate any of our variables as it is also applied since it seeks to generate possible solutions through scientific knowledge by applying our research directly to existing problems. For this research, the exclusion criterion was the Executive Personnel since they did not meet the requirements for the evaluation of teleworking. Our unit of analysis was focused on each of the workers of the teaching staff and the area of Psychology of the I.E.P. Yanapay, who were a total of 35 collaborators. within the results obtained after performing the correlation tests, it was that there is a high positive and direct relationship between both variables since in the hypothesis test it is observed that the Spearman correlation coefficient is  $Rho = 0.847$  with a level of significance lower than 1% ( $p < 0.01$ ), which means that the use of technological resources is directly and highly significantly related to the work performance of IEP workers Yanapay, Trujillo - 2021.

**Keywords:** technological resources and job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día a raíz de la globalización y la coyuntura en la que estamos viviendo por la pandemia denominada (Covid – 19), muchas de las organizaciones ya sean privadas, públicas, con fines o sin fines de lucro han tenido que adaptarse rápidamente al cambio ya que se vieron obligados a modificar sus estrategias ,el modo de enseñanza – aprendizaje y los métodos utilizados para poder seguir brindando un servicio de calidad, el uso de las herramientas y los adelantos en recursos tecnológicos se ha convertido en parte indispensable tanto para los hogares como en las organizaciones, se podría decir que se ha convertido en el aliado clave al momento de realizar o elaborar algún trabajo ya sea intelectual o físico. Dentro de estos dos tipos de personas están las instituciones educativas que han tenido que dar un giro de 360 grados para poder seguir sobreviviendo o luchando con la competencia, muchas de estas instituciones tuvieron que replantear todas sus estructuras y métodos educativos tales como el uso del teletrabajo y los distintos recursos tecnológicos con la finalidad de resistir y afrontar esta crisis y las crisis que puedan venir a futuro, la falta de implementación de nuevas estrategias tecnológicas puede significar la caída o el punto de quiebre de toda organización.

para Gómez Gallardo L. (2016). “el emplear estos recursos tecnológicos ayudan a los alumnos a desarrollar sus capacidades y favorece con el proceso de aprendizaje”. Hoy en día el uso de estos recursos tecnológicos es de gran importancia porque ayuda a mantener una interacción exitosa y a la vez ayuda a captar la atención de los estudiantes, despertando sus ganas de seguir aprendiendo.

Además, Estrada L. (2010). afirma “La buena labor docente es el punto que ayuda a mejorar el proceso de formación en los sistemas de educación formales”. Es de mucha importancia dentro de una organización realizar una evaluación hacia los trabajadores, conocer la labor que están realizando dentro de ello, para cumplir con nuestros objetivos satisfactoriamente.

De igual forma respecto a estas variables El diario EL PAIS de España en el año 2021, afirma que la educación, tecnología y empresa son parte de un ecosistema que están al servicio de una nueva sociedad, considerando que es fundamental realizar un planteamiento tanto en la docencia que diera respuesta a esta nueva era y a la transformación digital, aplicando nuevas tecnologías tanto en las empresas como en la sociedad. De igual manera en el diario GESTIÓN en el año 2020, en un artículo la especialista Diana Zapater, encargada de gerencia del área de negociación y gestión educativa Idukay-Perú, mencionó que los desafíos que enfrenta hoyen día la docencia en el país, es comprender y entender que la tecnología juega un papel importante. Así también en la noticia del portal IPAE en el año 2017, afirma que La Libertad será la región más innovadora, declaró el presidente del Grupo Impulsor, Hermes Escalante Con la creación de CREEAS, nuestro principal propósito es el ayudar a crecer con la unión de esfuerzos, voluntades y conocimientos De acuerdo a estas perspectivas podemos observar que el sistema educativo en nuestra Región ha sufrido cambios importantes, buscando así la modernización y la implementación de nuevos recursos e implementos tecnológicos.

Por tal motivo de acuerdo a lo expresado anteriormente, surge la interrogante ¿existe relación en el uso o empleo de recursos tecnológicos sobre el desempeño de los trabajadores en la IEP Yanapay Trujillo-2021? Para responder a estas interrogantes es necesario contrastar a través de distintas revisiones literarias la información de manera veraz y científica, con el objeto de brindar aportes a las Instituciones educativas que buscan obtener bases verídicas para usarla como marco referencial de lo que representa la relación de los avances tecnológicos en el desenvolvimiento laboral de sus trabajadores. Nuestra investigación tiene una justificación teórica porque el objetivo es generar reflexión y confrontar con el conocimiento existente, para comprobar los resultados acerca de la influencia de los implementos tecnológicos en el desempeño. Además, nuestra investigación es practica ya que con esta información recopilada permitirá que las personas que tienen Instituciones educativas puedan aplicar las nuevas estrategias que proponen dichos estudios. De igual manera la investigación se justifica socialmente porque contribuiremos a la comunidad con los conocimientos que son necesarios y el diagnóstico que deben tomar en cuenta las instituciones sociales para que puedan apoyar a estas comunidades a acceder a estos recursos tecnológicos, así mismo

la justificación metodológica se sustenta en que este artículo, contribuirá a futuras investigaciones que se realicen en otros estudios debido que se ha recopilado información para el soporte de la tecnología la influencia que ejerce en el desempeño laboral, y como justificación Teórica para el presente estudio se planteó generar reflexión y confrontar con el conocimiento existente, para comprobar los resultados acerca de la influencia de los adelantos tecnológicos en el desenvolvimiento laboral, así mismo como Justificación Práctica esta información recopilada permitirá que las personas que tienen Instituciones educativas puedan aplicar las nuevas estrategias que proponen dichos estudios, también se justifica socialmente Porque contribuiremos a la comunidad con los conocimientos que son necesarios y el diagnóstico que deben tomar en cuenta las instituciones educativas sociales para que puedan apoyar a estas comunidades a acceder a estos recursos tecnológicos, también se justifica metodológicamente porque nuestra investigación está basada en la recolección, medición y validación de nuestro estudio permitiendo así el desarrollo de nuevos métodos o estrategias que permitan desarrollar conocimientos válidos y confiables. De cada una de nuestras variables estudiadas.

Como objetivo General se planteó. Determinar si existe relación en el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. Y como Objetivos Específicos:

Precisar el nivel de uso de los recursos tecnológicos de los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo - 2021.

Precisar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

Precisar la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

Precisar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

Precisar la relación que existe entre la dimensión comunicativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

Precisar la relación que existe entre la dimensión socializadora y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

Para nuestras hipótesis  $H_i$ : Existe una alta relación en el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021, y  $H_o$ : Existe una baja relación entre el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día, los ciudadanos son altamente capaces de utilizar los adelantos tecnológicos de información y comunicación (Tics) para crear nuevas formas de hacer las cosas.

En un entorno de cambios constantes dependerá mucho de los productos, servicios y de la calidad con la que los ofrecemos o brindamos, y la manera como utilizamos las herramientas tecnológicas e innovadoras para ofrecer un mejor servicio y a la vez que este sea un servicio de eficaz y de óptima calidad.

En contexto internacional Según, Ávila (2014) en el estudio “El empleo de las TIC dentro de la moderna gestión pública Mejicana” (p.1) manifiesta que hablar de las innovaciones tecnológicas significa hablar de las necesidades dentro de las organizaciones enfatizando a la necesidad de capacitaciones para los cambios de la manera de laborar, generando nuevas oportunidades laborales y a su vez estas aportan de gran manera al desarrollo personal. Así mismo Ávila Barrios, (2014) menciona que “En un entorno donde predomina la informática, el empleo de los recursos tecnológicos ayuda a la innovación de los entornos del aprendizaje y estimula a fortalecer, enriquecer y construir nuevos conocimientos, economizando el tiempo y esfuerzo” (p.284).

Cabe mencionar que al hablar de innovación y tecnología hablamos tanto a los factores internos como externos, estos factores contribuyen de manera indispensable en el proceso del desempeño dentro de las instituciones educativas llevando a una mejor enseñanza-aprendizaje, “al mencionar el uso de las TIC internas y externas estamos hablando de la infraestructura, el acondicionamiento de los centros de trabajo, y una total empleabilidad de recursos como : software hardware, capacitación, ayuda institucional y actitud proactiva” (Lanuza, Rizo y Saavedra,2017,p.29).

Para García (2020). en su investigación: “*Utilización de los Recursos Tecnológicos y su Influencia en el Proceso de Enseñanza docente de la Unidad Educativa Lemas Guayaquil-Ecuador,2020*”. (Tesis para la obtención del grado de Maestría), Universidad César vallejo, Piura-Perú.

concluyó, que:

según el valor ( $r = 0,585$ ) y un nivel de significancia = 0.01, que el uso de los recursos tecnológicos se relaciona significativamente con el proceso de enseñanza docente permitiendo así mostrar un mejor desempeño dentro de la institución.

El uso de las Tics nos permite una transmisión rápida, segura y económica de los conocimientos, la aplicación de las nuevas tecnologías tanto en las organizaciones es públicas como las privadas ha venido ganando mucho campo dentro de las instituciones por lo que se puede afirmar que los recursos tecnológicos son indispensables para su buen desarrollo de tal forma que las “Tics nos permite contribuir con los conocimientos e información de manera eficiente y eficaz de manera segura y a bajo costo, los aplicativos tecnológicos forman parte ahora en todos los Campos de la sociedad y en todos los sectores ya sea una entidad privada y/o pública” (Berumen & Arriaza 2010).

“las TIC en el entorno web contribuyen de manera significativa en los diferentes factores de rendimiento de las empresas, tanto el rendimiento global como en los recursos humanos, mejorando los procesos internos y en las relaciones sociales con los entornos” (Gálvez et al. 2014, p.362)

Así mismo Montero et al. (2019). Menciona que “No debemos ser ajenos a esta transformación, ya que la salud digital es, además, una oportunidad para la mejora continua”

Para, Rivera (2019). en la su investigación “uso de las Tic y el desempeño docente en una escuela de Guayaquil- 2019”. La cual menciona “hay una correlación significativamente alta entre ambas variables”. en donde  $r = 0,909$  con una correlación significativa = 0,01 con lo cual, se comprueba que usar las tic afecta significativamente en el desenvolvimiento de los docentes.

Así mismo En el ámbito nacional, Ticona (2020) menciona “Las tic son altamente influyentes y significativas en el desenvolvimiento de los colaboradores en el área administrativa”. Es decir que los recursos tecnológicos son herramientas claves dentro de la administración porque ayuda a facilitar el cumplimiento de las funciones tales como una mejor planificación, una mejor organización, una mejor dirección y un mejor control. Todo esto debido a la modernización y a la capacitación tanto de los recursos estos puedes ser: humanos, materiales, financieros o de información.

Por otro lado , Avalos (2017) en la investigación *“la tecnología de la información y el desempeño laboral del adulto mayor en Marsh - Lima en el año 2017”* los resultados obtenidos en dicha investigación fue que la tecnología muestra un buen nivel de correlación con la variable desempeño laboral; demostrando que ambas variables se relacionan positiva y significativamente así lo corrobora la prueba de Rho spearman = 731\*\* con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ . con esta investigación se demuestra que ambas variables se relacionan de manera directa.

Diez (2016) en la investigación. *“uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016”*

El objetivo, verificar si existe alguna influencia en la utilización de las TIC sobre el desenvolvimiento de los colaboradores del área administrativa, para lo cual su proyecto se centró en un tipo de estudio no experimental correlacional ya que buscaba establecer y contrastar mediante otros estudios la influencia que existe entre estas dos variables el método utilizado fue la búsqueda y recolección de data planteando un cuestionario para cada una de las variables, la primera encuesta se realizó a un total de 64 colaboradores del área administrativa del ministerio público de Tarapoto y la segunda encuesta fue aplicada a todos los encargados década una de las áreas que eran un total de 5 arrojando como resultado que el 41% de colaboradores indican que el uso de las TIC es regular , y el 59% manifestó que es de alto uso y a su vez 0% indico que es de uso bajo ; en cuanto al grado de desempeño el 100% de colaboradores del área administrativa muestran un grado de desempeño "Regular, se puede concluir de manera general no hay influencia alguna en el empleo de las TIC sobre desenvolvimiento en las labores de los colaboradores administrativos del MPT. Esto quiere decir que los colaboradores no están usando de manera apropiada las TIC, en el trabajo. A la vez que su desempeño en el trabajo es regular.

También se puede ver que para Garcilaso (2020) en su investigación empleo de las TIC y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel secundaria de la Región Ancash”.

Muestran los resultados en el empleo de las herramientas Tic (49.1%) muestra un bajo nivel en el empleo de las herramientas TIC mientras el (25.9%) manifiesta

tener un uso regular de dichos recursos, así mismo solo el 10,2% manifiesta tener un alto nivel en el uso de dichas herramientas. Concluyendo que mientras más bajo sea el conocimiento en el uso de estas herramientas menor será también el desempeño.

En otra investigación Morales y Villegas (2018), acerca de: *Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Concytec,*”

El 13 % de los colaboradores muestran un nivel muy alto en el empleo del tic mientras que el 50% indica que es regular así mismo el 20 % manifestó un mal manejo de las Tic, por lo tanto, el nivel de uso de los recursos tecnológico es regular.

Mientras que para Ticona, S. (2018). En la tesis: *“Incidencia De Los Recursos Tecnológicos Y El Desempeño Laboral De Los Docentes Del Nivel Secundario De La Institución Educativa Alfonso Ugarte La Yarada Los Palos- Año – 2017”.*

El objetivo general de esta tesis fue comprobar si el recurso tecnológico tiene gran implicancia en el desenvolvimiento laboral del personal (Profesores) de la secundaria de la I.E Alfonso Ugarte, para ello se realizó la investigación de diseño descriptivo, cuantitativo, no experimental, la muestra compuesta por 26 docentes para el estudio de cada variable se utilizó una encuesta de 25 ítems para recursos tecnológicos y de 19 ítems para desempeño arrojando como resultado que existe incidencia en entre las recursos tecnológicos y el desenvolvimiento laboral ya que según el 100% del personal docente el 57% consideró que su desenvolvimiento laboral es alto y también quedo demostrado que existe relación entre estas dos variables y es alta( $r=0,978$ ,  $P=0.000$ ).

Por otro lado, Inacio (2018) en su investigación realizada acerca de *“El Centro de Recursos Tecnológicos y la Satisfacción Estudiantil en la Institución Educativa 1163”*, en los resultados obtenidos el 59,7% manifiesta tener un nivel alto en el uso de los recursos tecnológicos mientras que el 21,67 muestra un nivel medio y solo el 19,17% demostrando también que el uso de los recursos tecnológicos influye en el desempeño de los colaboradores.

En cuanto al desempeño, Panduro et al, (2019) su tesis acerca *“Desempeño Laboral y Gestión Administrativa De la Universidad Privada de Pucallpa, 2018 Y*

2019". Menciona que como objetivo general es comprobar la influencia que existe entre estas dos variables sobre la gestión administrativa, para el año 2018-2019. Se utilizó la metodología descriptivo correlacional teniendo como muestra a 32 trabajadores de las áreas administrativas.

En cuanto a la fiabilidad el Alfa de Cronbach, para el desempeño laboral = (0,859) mientras que la gestión administrativa = (0,845) aplicando la prueba Chi-cuadrado, arrojo el resultado ( $P = 0.00 < 0.01$ ), este resultado es muy significativo por tal motivo se confirma la  $H_1$  demostrando que hay relación directa entre ambas variables.

En el ámbito local Rodríguez (2017), en su investigación empleo de las TIC en la gestión de la empresa de transporte y servicios públicos Ícaro Inversionistas SAC- Trujillo, 2017.

En esta investigación el autor se planteó como objetivo describir el uso de las TIC y la Gestión de la empresa para el periodo 2017. Los resultados indicaron que 24% de los encuestados utilizaron el celular como herramienta habitual TIC y el 87.34% se conectan menos de una hora al día desde su computadora o celular en su centro de trabajo. Llegando a la conclusión que los usos de las TIC favorecen a una buena de la gestión.

Es por ello que para Varas (2019) menciona en su investigación que: "el desempeño docente, tiene una relación significativa con la dimensión pedagógica, y también esta es moderada y significativa con acompañamiento pedagógico directo y desenvolvimiento de los docentes"

Arrojando como resultado  $p < 0.01$ , lo cual se demuestra que la correlación es directa y positiva.

Así mismo el autor Prado (2016). En su investigación "*Relación Entre El clima laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la U C V – Trujillo*", (Tesis de Maestría). U.N.T, Trujillo.

El objeto de este estudio estuvo enmarcado en corroborar si existe relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los colaboradores del área administrativa. Se planteó una investigación correlacional, en donde la muestra fue de 60 colaboradores administrativos en la misma universidad, para la variable clima

laboral se realizó una encuesta con 50 ítems, y para la variable desempeño laboral otra encuesta con 23 ítems y 5 dimensiones, concluyendo que estas dos variables se relacionan de manera directa y por ende influye directamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, demostrando que un buen ambiente laboral es un componente organizacional de suma importancia y útil al momento de tratar de mantener un desempeño adecuado.

Base teórica conceptual relacionadas a las variables:

En cuanto a los recursos tecnológicos. Son los medios que se valen de los adelantos y los descubrimientos científicos los cuales permiten mejorar el desempeño en el trabajo y la forma de vida de muchas personas, “las TIC influyen de manera positiva y tiene una influencia positiva en la motivación e interés del estudiante hacia la enseñanza y aprendizaje mejor el desempeño del personal docente que lo utiliza” (Jama y Cornejo 2016 p.218).

Los recursos tecnológicos de una organización son los que en su mayoría nos permiten recopilar y administrar las partes tangibles e intangibles dentro de una empresa estos pueden ser, bases de datos que muestran y sintetizan mucha información como cualquier otro recurso material dentro de los adelantos tecnológicos que ayudaran a la efectividad de cualquier negocio. Existen muchos recursos que hoyen día las grandes empresas están utilizando para lograr aumentar la productividad y a la vez lograr disminuir el desperdicio tanto de tiempo como de sus recursos materiales, es por ello que las grandes empresas cuentan con un áreas o departamentos específicos como el departamento de Investigación y tecnología estas son las encargadas de investigar desarrollar o comprar estos recursos para adaptarlos a sus organizaciones de acuerdo a sus necesidades.

Para poder usar los Recursos tecnológicos, se requiere desarrollar algunas competencias y además poseer habilidades, destrezas y conocimientos para utilizar de manera correcta las tecnologías emergentes (Grisales, 2018; Valenzuela & Varela, 2020).

En cuanto a las tecnologías de la información Alarcón, et al. (2013) menciona que “esta dimensión consiste en describir las habilidades con la finalidad de buscar, clasificar, determinar y organizar todo tipo de información en los entornos digitales

para transformarlo y adaptarlo en un nuevo producto, lleno de nuevos conocimientos y con nuevas ideas”

En cuanto a la Comunicación efectiva y la Colaboración, el mismo autor Alarcón, et al. (2013), menciona que “son habilidades que se deben entender como destrezas sociales, porque ahí se demuestra la capacidad de cada individuo para compartir, analizar e intercambiar información con otras personas, también es la capacidad para relacionarse e interactuar y cooperar dentro de la sociedad.

En cuanto a la Convivencia digital Gasser, et al. (2010), menciona que “son las pautas que sirven como guía para que los colaboradores adquieran destrezas similares para estudiar y relacionarse con los demás estudiantes dentro del entorno digital así mismo ayudará a evitar situaciones de riesgos el ciberespacio (seguridad digital).

En cuanto al uso de la Tecnología, Alarcón, et al. (2013), lo define como habilidades funcionales, que necesitan los conocimientos adecuados y necesarios para poder operarlos y así poder usarlas adecuadamente para resolver problemas. Esta dimensión es muy dinámica debido a la permanente creación de softwares, hardware y todo tipo de programas.

Dimensión Tecnológica: se le denomina dimensión tecnológica porque se sustenta bajo el conocimiento científico. Así mismo no se puede confundir esta dimensión con el simple uso de algunos artefactos electrónicos esto va mucho más allá al emplear la dimensión tecnológica en nuestro desempeño diario ayuda mejorar nuestros procesos productivos, así como los procesos didácticos y todos estos respaldados por un buen soporte teórico y científico. En resumen, la dimensión tecnológica consiste en el uso de todas las herramientas tecnológicas adecuándolos a todos los procesos de formación que se pretende alcanzar, teniendo en cuenta las posibilidades y las limitaciones; para los cuales se pueden utilizar muchas plataformas virtuales, los softwares, y los recursos multimedia, etc.

“El usar metodologías en la educación y tecnología informática es un proceso, en el cual los colaboradores, los clientes y proveedores participan en una diversidad de experiencias de aprendizaje muy útiles para mejorar su desempeño laboral” (Chiavenato 2000, p.407)

Dimensión pedagógica: viene a ser la habilidad para realizar un aprendizaje significativo y a la vez lograr un desarrollo integral en los alumnos mediante la implementación y desarrollo de contextos educativos, y el descubrimiento de las problemáticas disciplinarias que afecta el entorno educativo. Promocionando e incentivando a la reflexión, al pensamiento crítico y la evaluación integral del aprendizaje. la vez permite desarrollar e implementar contenidos, planificando las actividades, brindando orientaciones y las sugerencias necesarias sobre el adecuado manejo de las herramientas tecnológicas.

En cuanto a la dimensión comunicativa: “también se le conoce como la agrupación de atributos potenciales de sujeto que le permite encontrar un sentido y el porqué de sí mismo, para después representarlas a través un lenguaje coherente al momento de interactuar con otros” (Ocampo, Pava y Bonilla 2011, p.60).Esta dimensión refiere a las distintas formas de interactuar y que posibilita las mejores relaciones humanas estableciendo diálogos claros expresando de forma abierta nuestros sentimientos, necesidades, emociones y pensamientos y todo esto conlleva a un mejor proceso de aprendizaje y socialización de cada individuo.

Maza (2019) en la tesis: *Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la Ugel 4 Comas-Lima 2018*, el objetivo general en esta tesis fue comprobar si existe alguna correlación entre las variables comunicación interna y desempeño laboral, arrojando como resultado que la comunicación interna muestra que la correlación es positiva y significativa según de  $Rho = 0.788$ , con una significancia menor al 0.001. El autor concluye que, si una organización maneja una comunicación efectiva, entonces los trabajadores aumentaran su desempeño significativamente.

De igual manera para Adame.et al (2019) en su artículo de investigación “*comunicación y su impacto en el desempeño laboral*” en dicha investigación se buscaba confirmar si la comunicación efectiva genera gran impacto en el desenvolvimiento de los trabajadores en su rutina diaria de trabajo, para lo cual la prueba de correlación arrojó un resultado significativo ( $r = 769$ ) confirmando la hipótesis planteada que la comunicación efectiva impacta y correlaciona directamente en el desempeño de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión social: esta dimensión se distingue por compilar, explorar y comprobar toda la información existente con la finalidad de ayudar a mejorar la capacidad socializadora y a la vez brindar el soporte y los recursos necesarios para determinar, caracterizar y mejorar el estilo de vida en las personas de un determinado territorio.

Según la investigación realizada por Pilco Mamani (2019) en su tesis: *“Percepción de la socialización con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Sunarp – Tacna 2018”*, según el autor, la socialización organizacional y desempeño laboral tienen una relación de moderada a baja según la prueba  $R_{ho} = (,343^{**})$  con una significancia bilateral =  $(,006)$ .

En cuanto el Desempeño Laboral; Cuando mencionamos desempeño laboral estamos haciendo referencia a la óptima calidad de un servicio y de los trabajos realizados por los colaboradores dentro de una institución. donde se evidencian y se analizan sus competencias profesionales y sus habilidades interpersonales, que impacta directamente a la hora de cumplir metas y objetivos dentro de las organizaciones. Además, es en el desarrollo de las actividades donde cada individuo deja ver las destreza y habilidades laborales alcanzadas y por alcanzar que a la vez se manifiestan como un conjunto, de conocimientos, experiencias, motivaciones, sentimientos, y actitudes, todos estos contribuyen a lograr los resultados propuestos.

Medina (2017) en su investigación realizada acerca del *desempeño laboral del personal administrativo nombrado en el municipio provincial del Santa, Chimbote año 2017*, En los resultados obtenidos el 82% de los trabajadores mostraban bajo nivel de desempeño laboral, el 17% arrojó nivel medio y solo 2% nivel alto, concluyendo que el bajo rendimiento laboral es debido a la falta de capacitación y poca implementación de recursos para adquirir nuevos conocimientos los cuales le permitan facilitar las labores administrativas que a su vez ayuden mejorar su desempeño laboral.

Para Idalberto Chiavenato (2013), menciona que “tiene que estimularse de manera adecuada a los trabajadores para que este logre buenos resultados y objetivos, dicho estímulo tiene que estudiarse correctamente y todo en base al ciclo de motivación o también llamada pirámide de la motivación” en consecuencia las

organizaciones deben conocer cuando sus colaboradores están motivados o desmotivados ya que de ello dependerá, en gran manera, que estos sean eficientes y productivos cabe recalcar que existe una influencia muy fuerte de la motivación sobre el desempeño laboral, estos estímulos a veces no funcionan de un mismo modo en todos los trabajadores debido a que todos perciben de manera distinta el entorno y sus necesidades son diferentes.

Así mismo Robbins y Judge (2017). Proponen el desempeño en las tareas, refiriéndose a las destrezas y habilidades con las que cuenta cada colaborador para tomar de decisiones y todo esto con la finalidad de poner en acción las actividades que se le asignaron.

“El desenvolvimiento laboral, se caracteriza porque ofrece un estudio y análisis sobre el aporte de cada lugar en el trabajo dentro de las organizaciones, ordenando la forma en la que los resultados se relaciona con el desempeño de cada área dentro del trabajo” (Rubio, 2016).

Dentro de las técnicas para evaluar el desempeño, Gonzáles et al. (2014) menciona que estas técnicas se pueden clasificar de dos maneras: el primer considerando el desempeño del pasado y la segunda proyectando un análisis sobre el futuro”

Así mismo, Ruiz. (2017), menciona “medir el desempeño no es un examen por sí solo, sino que funciona como un instrumento, modelo, es decir un instrumento que ayuda a mejorar el cumplimiento de objetivos de todos los colaboradores de una institución “(p. 21).

En cuanto a la Dimensión factores actitudinales. Mosquera, Vallejo & Tobón (2016) afirma que “estos factores hacen referencia a la, realización de objetivos y metas personales, en el cual aflora el deseo, la necesidad y la voluntad que van estimulando al cumplimiento de cualquier tarea o actividad ” a la vez los factores positivos en otras oportunidades pueden transformarse en factores negativos causando desmotivación en lugar de motivación y todo esto debido a los distintos escenarios que puede enfrentar cada persona, escenarios como trabajar y estudiar al mismo tiempo, o también por asumir la paternidad o maternidad a temprana edad o circunstancias similares que conlleven a una total distracción y bajo rendimiento. Los factores actitudinales están relacionados con la motivación, la concentración, compromiso, tiempo y voluntad.

En cuanto a la dimensión factores operativos: estos factores llamados también técnico-operativos refieren a la adaptación implementación e incorporación de los avances de recursos tecnológicos y todo tipo de recursos innovadores que conlleven a mejorar la capacidad de respuesta y de manejo ante cualquier situación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño y tipo de investigación

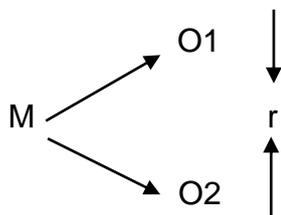
Nuestra investigación es aplicada, según Caballero (2014). Se desarrollará un conocimiento técnico con los procesos tecnológicos, para solucionar problemas que ameriten en la I.E.P. Yanapay en el año 2021.

“Se emplea un diseño no experimental, debido que el estudio de las variables no se realizaron ningún cambio”. Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

Así mismo, “existe un nivel Correlacional, puesto que tenemos como meta calcular la relación que existe entre estas dos variables a estudiar” (Hernández, et al. 2014).

El enfoque que se utilizó para esta investigación es cuantitativo debido a que se presta para las características de nuestra investigación ya la vez buscamos probar nuestras hipótesis mediante el uso de la realidad estadística usando base de datos cuantificables y numéricos.

El diseño y modelo de investigación corresponde:



M: Trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo

O1: Recursos tecnológicos

O2: Desempeño Laboral

r: Las variables relacionadas

### **3.2. Variables y operacionalización de variables**

Para la primera variable (Recursos Tecnológicos)

Definición Conceptual: “Son tecnologías que nos permiten brindar conocimientos, de una manera más rápida y la vez segura, con un menor costo y mayor eficiencia al momento de realizar un trabajo ya sea físico o intelectual”. (Berumen y Arriaza, 2008)

Definición Operacional: El estudio de los Recursos tecnológicos será justificado en la clasificación propuesta por Flores. (2020) consideró para el estudio de los recursos tecnológicos se tiene que tomar en consideración cuatro dimensiones: pedagógica, tecnológica, comunicativa, socializadora.

Indicadores: aprendizaje, creatividad, herramientas virtuales, mayor cobertura, mayor retroalimentación, velocidad de respuesta, integración.

Para la segunda variable (Desempeño Laboral)

Definición conceptual. Para Bohórquez (2004) menciona que el desempeño laboral es el grado ejecución o de acción que logra alcanzar cada colaborador para lograr alcanzar sus objetivos en un tiempo determinado.

Definición Operacional: El estudio del Desempeño Laboral será justificado en la clasificación propuesta por Cáceres (2019) el cual afirma para el estudio del Desempeño Laboral se tiene que tomar en consideración dos dimensiones:

Los factores actitudinales y factores operativos

Indicadores: Disciplina, Solidaridad, Iniciativa, Responsabilidad, relaciones interpersonales

### **3.3. Muestra, Muestreo y Población,**

La población, Según, Salazar y Del Castillo (2018) “es una agrupación de elementos que tienen diferentes características que se estudia”. Por lo tanto, en la presente investigación se tomará en cuenta con 35 trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo, 2021.

Por ende, en la actual investigación se considerará una población finita de acuerdo a la información que nos brinda la Institución de su base de datos.

**Criterios de inclusión:**

Personal Docente de la I.E.P. Yanapay, 2021 de ambos géneros.

Personal del área de Psicología de la I.E.P. Yanapay, 2021.

**Criterios de exclusión:**

Personal Directivo de la I.E.P. Yanapay, 2021 que no cumplen con los requisitos para la evaluación del teletrabajo.

Personal de apoyo y mantenimiento de la I.E.P. Yanapay, 2021.

**Muestra**

Hernández et. al. (2014), “es una parte del total de la población de estudio en donde se obtienen los datos de la organización, delimitando las características de la población”. (p.173). En la actual investigación la muestra será la misma que la de nuestra población, es decir solo se utilizarán a 35 trabajadores de la I.E.P. Yanapay, 2021.

**Muestreo**

Para la presente investigación no consideramos realizar el muestreo, debido que la Institución maneja un número limitado de elementos a investigar.

**Unidad de análisis:** todo el personal docente y los trabajadores del área de Psicología de la I.E.P. Yanapay. 2021.

**3.4 Técnicas / instrumentos**

Se aplicará las técnicas siguientes:

**Encuesta:**

*“Encuesta, es una técnica para el análisis mediante un muestreo, con la finalidad de interrogar a los colaboradores sobre algún tema en especial o según se desee investigar”.* (Hernández et al., 2010, p 218). Para nuestra actual investigación descriptiva iniciamos la recopilación de datos por través de un cuestionario, aplicada a nuestra muestra que compuesta por (35 trabajadores), planteando las preguntas según las variables de estudio.

## **Instrumentos**

**Cuestionarios:** Con preguntas dirigidas a los 35 colaboradores de la I.E.P Yanapay estas estarán enfocadas según las dimensiones y los indicadores de cada una de nuestras variables a investigar (recursos tecnológicos y desempeño laboral). Las preguntas serán cerradas, con respuestas predeterminadas, y evaluado según la escala de Likert.

## **Validez**

En cuanto a La validez, de forma general, se refiere a la capacidad con la cual un instrumento se puede medir una variable diseñada por los investigadores. (Hernández et al, 2014).

La validez como criterio de calidad es indispensable en todo instrumento de medición el cual debe ser sometido a consulta y a un juicio de expertos con la finalidad de que otros investigadores lo puedan usar en otros futuros estudios de características similares.

para la variable recursos tecnológicos se consideró el instrumento utilizado por Flores, A (2020), de la tesis, "*Relación Entre Los Recursos Tecnológicos y El Logro De Aprendizajes Significativos de Los Estudiantes de Posgrado, del Instituto Para la Calidad de La Educación de La Universidad de San Martin de Porres – 2017*". (tesis Doctorado), Y que a su vez fue validado por los siguientes expertos:

Dra. Bertha Silva Narvaste

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Para la variable desempeño laboral se consideró el instrumento utilizado por Cáceres (2019). *Relación Entre las Condiciones de Trabajo Con el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019*. (Tesis de Maestría en Educación), U.C.V, Tarapoto, siendo validado por:

Sánchez Dávila, Keller (Mg)

Díaz Panduro, Walker (Dr.)

Elisabeth Ruíz Camus, Claudia (Mg)

### **Confiabilidad**

“para la fiabilidad de un instrumento se debe hacer referencia al grado en el que se repite la aplicación de un mismo objeto o individuo y que produce resultados similares” (Hernández et al, 2013) para la fiabilidad (Alfa de Cronbach),

Para los recursos tecnológicos el instrumento de Flores (2020). Arrojó una fiabilidad de 0.9935 según Alfa de Cronbach.se adjunta los respectivos reportes en anexos

Para la variable desempeño laboral el instrumento de Cáceres (20199. Arrojó una fiabilidad de 0.918. (Alfa de Cronbach).

### **3.5 Procedimientos**

Como primera acción se realizó la búsqueda y recolección de datos e información para nuestro marco teórico argumentando cada una de nuestras variables con información fidedigna y científica tomando como referencia estudios validados y comprobados científicamente para la obtención de estos datos utilizaremos distintos sitios web, plataformas universitarias como repositorio, libros y artículos de investigación.

Luego se realizó la parte metodológica en donde se incluyó la muestra, el tipo de investigación y los instrumentos que utilizamos para la agrupación de datos que se tomaron de la Institución Educativa Particular Yanapay.

Y por último toda la información será procesada por medio de Microsoft Excel y SPSS statistics los cuales después de tabular, ordenar y cruzar los datos nos permitirán realizar el análisis, la interpretación y la discusión de los resultados para luego finalizar, concluir y recomendar.

### **3.6 Método y análisis de datos**

Con el fin de analizar nuestros datos recolectados se usó el software Excel para lo concerniente al vaciado de datos, para analizar la estadística se usó el SPSS, mediante estos softwares realizamos un estudio, analizando completamente todos los datos obtenidos según el análisis de datos para una investigación descriptiva, y

correlacional, para lo cual que se enfocó en las dos variables y sus respectivas dimensiones.

### **3.7 Aspectos éticos**

Conociendo el respeto y el valor de cada investigación y el derecho a la propiedad intelectual nuestra investigación considero como parte fundamental el respeto a cada uno de estos derechos es por eso que al realizar nuestra investigación uno de los factores claves e imprescindibles son la ética profesional y los valores agradeciendo a la confianza que nos dio la empresa Yanapay recalcando que cumpliremos con todos estos puntos mencionados agradeciendo también a todos los que aportaron a esta investigación.

## I. RESULTADOS

### *Presentación y análisis de resultados*

**Tabla 1.** *Nivel de uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.*

<b>1ra Variable</b>	<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Recursos tecnológicos</b>			
Bajo	15 - 45	4	11.4%
Medio	46 - 60	13	37.2%
Alto	61 - 75	18	51.4%
<b>Totales</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de Recursos tecnológicos de la institución educativa yanapay, Trujillo – 2021.

En la Tabla N° 1 se puede observar que el 51.4% de los trabajadores obtienen nivel alto sobre el uso de los recursos tecnológicos, mientras que el 37.2% arroja un nivel medio, en tanto que el 11.4% de los trabajadores obtienen nivel bajo sobre el uso de los recursos o medios tecnológicos. Demostrándose que el empleo o uso de dichos recursos en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay es de nivel alto (51.4%).

**Tabla 2.** Nivel de las dimensiones del uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

Niveles	Tecnología		Pedagogía		Comunicativa		Socializadora	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	14	40.0%	2	5.7%	3	8.6%	4	11.4%
Medio	12	34.3%	10	28.6%	10	28.6%	11	31.4%
Alto	9	25.7%	23	65.7%	22	62.9%	20	57.1%
<b>Totales</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de Recursos tecnológicos de la institución educativa yanapay, Trujillo – 2021.

En esta Tabla N° 2 se puede observar que el 40.0% obtienen bajo nivel sobre la dimensión tecnológica y el 34.3% tiene nivel medio, el 65.7% obtienen alto nivel sobre la dimensión pedagógica y el 28.6% tiene nivel medio, el 62.9% obtienen alto nivel sobre la dimensión comunicativa y el 28.6% tiene nivel medio, el 57.1% obtienen alto nivel sobre la dimensión socializadora y el 31.4% tiene un nivel medio.

**Tabla 3.** Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

<b>2da Variable</b>	<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Desempeño laboral</b>			
Bajo	20 - 60	0	0.0%
Medio	61 - 80	9	25.7%
Alto	81 - 100	26	74.3%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario en la institución educativa yanapay Trujillo – 2021.

En la Tabla N° 3, vemos que el 74.3% de los encuestados arrojaron un alto nivel de desempeño laboral, y el 25.7% tiene nivel medio, mientras que el 0.0% de los trabajadores muestran bajo nivel de desempeño laboral. Demostrándose que el desempeño de los trabajadores de la institución educativa particular. Yanapay es de alto nivel con (74.3%).

**Tabla 4.** Nivel de cada dimensión del desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

Nivel	Factores actitudinales		Factores operativos	
	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%
Medio	10	28.6%	9	25.7%
Alto	25	71.4%	26	74.3%
<b>Totales</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario, en la institución educativa yanapay, Trujillo\_2021.

En la Tabla N° 4 se muestra que el 71.4% obtienen alto nivel sobre los factores actitudinales y el 28.6% tiene nivel medio, el 74.3% muestra un alto nivel sobre los factores operativos y el 25.7% tiene nivel medio.

## Análisis de Normalidad

**Tabla 5.** Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

VARIABLES - DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Recursos tecnológicos</b>	<b>0.915</b>	<b>35</b>	<b>0.010</b>
Tecnología	0.951	35	0.025
Pedagogía	0.797	35	0.000
Comunicativa	0.795	35	0.000
Socializadora	0.809	35	0.000
<b>Desempeño laboral</b>	<b>0.962</b>	<b>35</b>	<b>0.258</b>
Factores actitudinales	0.921	35	0.015
Factores operativos	0.962	35	0.254

Fuente: Al aplicar el Cuestionario de Recursos tecnológicos y el Desempeño laboral, 2021.  
Salida SPSS Versión 25.0

Por lo que se observa la tabla 5 en la evaluación Shapiro Wilk (para las muestras menores de 50 o  $n < 50$ ) que comprueba si los datos de las variables estudiadas muestran una distribución normal, según lo observado el nivel de significancia para cada variables, estas son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), quedando demostrado que nuestros datos no se distribuyen normalmente, es por ello que se debe usar el análisis para las pruebas no paramétricas de correlación Spearman para contrastar las hipótesis de investigación.

## PRUEBA DE HIPÓTES

H1: Existe una alta relación en el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

Ho: Existe una baja relación entre el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

**Tabla 6.** *El uso de los recursos tecnológicos y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.*

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Recursos Tecnológicos	Desempeño o Laboral	
Rho de Spearman	Recursos Tecnológicos	Coeficiente correlacional	1,000	,847**
		Sig - (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlacional	,847**	1,000
		Sig - (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la I.E.P Yanapay Trujillo- 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: \*\* La correlación es significativamente alta al 1% (0.01).

En la Tabla 6 se muestra según la correlación de Spearman es  $R_{ho} = 0.847$  (existe una relación alta y positiva) con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , la cual demuestra que el uso de los recursos tecnológicos se relaciona de forma directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo – 2021; es por ello que, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 7.** *La dimensión tecnológica y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.*

<b>CORRELACIÓN DE SPEARMAN</b>			Dimensión Tecnología	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Tecnología	Coefficiente correlacional	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente correlacional	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la I.E.P Yanapay 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: \*\* La correlación es altamente significativa al 1% (0.01).

Esta tabla 7 muestra que la correlación de Spearman es  $R_{ho} = 0.848$  comprobando que existe una relación positiva alta, así mismo el nivel de significancia es menor al 1%  $p < 0.01$ , lo que demuestra que la dimensión tecnológica se relaciona directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

**Tabla 8.** *La dimensión pedagógica y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.*

<b>CORRELACIÓN DE SPEARMAN</b>			Dimensión pedagógica	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión pedagógica	Coeficiente correlacional	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlacional	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la I.E.P Yanapay, 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: \*\* La relación es significativamente alta al 1%

En la Tabla 8 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R_{ho} = 0.861$  (existiendo una alta relación positiva) con una significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual quiere decir que la dimensión pedagógica se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

**Tabla 9.** *La dimensión comunicativa y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.*

<b>CORRELACIÓN DE SPEARMAN</b>			Dimensión comunicativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión comunicativa	Coeficiente correlacional	1,000	,857**
		Sig_(bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlacional	,857**	1,000
		Sig_(bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la I E P Yanapay, 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: \*\* La relación es significativamente alta al 1% (0.01).

La Tabla 9 muestra que la correlación Spearman Rho es = 0.857 que existe una relación positivamente alta con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , lo que demuestra que la dimensión comunicativa se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

**Tabla 10.** *La dimensión socializadora y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.*

<b>CORRELACIÓN DE SPEARMAN</b>			Dimensión socializadora	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión socializadora	Coeficiente correlacional	1,000	,818**
		Sig_(bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlacional	,818**	1,000
		Sig_(bilateral)	,000	.
		N	35	35

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la I E P Yanapay, 2021.

Salida SPSS Versión 25.0

Nota: \*\* La relación es significativamente alta con el 1% (0.01).

La Tabla 10 demuestra que la correlación de Spearman  $R_{ho}$  es = 0.818, esto demuestra que existe una relación positivamente alta entre ambas variables con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , es decir la dimensión socializadora correlaciona de manera alta, directa y significativa con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.

## II. DISCUSIÓN

Para nuestra discusión se relacionaron; y a la vez se compararon todos los resultados y datos encontrados (antecedentes), así mismo se utilizó las distintas investigaciones realizadas por los autores de la presente investigación.

De acuerdo a nuestro objetivo General que planteó determinar si existe relación o en el uso de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. Se confirmó la hipótesis propuesta por los investigadores y dentro del resultado mostrado en la tabla 6 se observa que la correlación de Spearman es = 0.847\*\* lo cual quiere decir que existe una relación positiva y alta con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , demostrando que los recursos tecnológicos se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores lo cual concuerda con, Rivera (2019). La cual concluye que “hay una correlación significativamente alta entre ambas variables”. en donde  $r = 0,909$  con una correlación significativa = 0,01 con lo cual, se demostró que el empleo del tic tiene una correlación significativa en el desempeño de los docentes. Por otro lado, Ticono (2018) en su investigación “incidencias entre los recursos tecnológicos y el desempeño laboral docente”, concluye que el desempeño laboral tiene una relación alta y significativa con los recursos tecnológicos según  $Rho = 0,978$ ,  $P=0.000$ . Concordando con nuestros resultados ya que ambos arrojan una relación altamente significativa esto demuestra que en esta institución se está usando de manera adecuada los recursos tecnológicos lo que les permite optimizar el tiempo y los procesos de los recursos humanos, mejorando el desempeño y la capacidad de respuesta en sus obligaciones. Así mismo a manera de contraste para Diez (2016) en su investigación “Uso de las Tic y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Publico de Tarapoto del distrito fiscal de san Martin 2016 “.según la prueba de correlación Chi cuadrado con una correlación asistólica bilateral = (0.223) con una de significancia de 5% según esta investigación no existe ninguna relación entre ambas variables por lo cual el autor menciona que deben mantener una participación activa y a la vez formular planes de desarrollo organizacional y capacitaciones para el desarrollo personal, los “las TIC influyen de manera positiva y tiene una influencia positiva en el desempeño, la motivación e interés del estudiante y del personal docente que lo utiliza” (Jama y Cornejo 2016 p.218).

De acuerdo con nuestro primer objetivo específico que buscaba precisar el nivel de uso de los recursos tecnológicos de los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo – 2021. La tabla1 nos dice que el (51.4%) de las personas encuestadas arrojan un alto nivel, mientras que (37.2%) encuestados tienen un nivel medio, así mismo el (11.4%) arrojó un nivel bajo. Demostrándose que el uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay es de nivel alto, y que el adecuado uso los recursos tecnológicos ayudan al mejor desempeño laboral. Así mismo los resultados obtenidos por, Inacio (2018) en su investigación realizada acerca de “*El Centro de Recursos Tecnológicos y la Satisfacción Estudiantil en la Institución Educativa 1163 del Cercado de Lima - 2018*”. en donde el 59,7% manifiesta tener un nivel alto en el uso de los recursos tecnológicos mientras que el 21,67 muestra un nivel medio y solo el 19,17% muestra un nivel bajo de uso y manejo de los recursos tecnológicos, lo cual concuerda con los resultados obtenidos por nuestra investigación que también arrojó un nivel alto en empleo de recursos tecnológicos.

En la investigación realizada por Morales y Villegas (2018) acerca del: *Uso del Tic en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Concytec*. se obtiene que, el 13 % de los colaboradores muestran un nivel muy alto en el empleo del tic mientras que el 50% indica que es regular así mismo el 20 % manifestó un mal manejo de las Tic, por lo tanto, el nivel de uso de los recursos tecnológico es regular. Así mismo para Garcilazo (2020) en su investigación. *Empleo de las Herramientas TIC y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Nivel secundaria de la Región Ancash*. Dentro de los resultados que se obtuvieron acerca del empleo de estas herramientas fue que el (49.1%) muestra nivel bajo en el empleo de las TIC mientras el (25.9%) manifiesta tener un uso regular de dichos recursos, así mismo solo el 10,2% manifiesta tener un alto nivel en el uso de dichas herramientas.

Es por ello que nosotros no coincidimos con los resultados de Morales y Villegas (2018) y Garcilazo (2020) ya que en nuestra investigación los resultados arrojaron un nivel alto de uso y manejo de los recursos tecnológicos con un 51.4% mientras que en las investigaciones mencionadas es predominante el nivel bajo y medio en el uso de los recursos tecnológicos

“En un entorno donde predomina la informática, el empleo de los recursos tecnológicos ayuda a la innovación de los entornos del aprendizaje y estimula a

fortalecer, enriquecer y construir nuevos conocimientos, economizando el tiempo y esfuerzo” (Ávila Barrios, 2014 p.284).

De acuerdo con nuestro segundo objetivo específico que buscaba precisar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. En la Tabla N° 3, se puede ver que un 74.3% de los encuestados arrojan alto nivel sobre el desempeño laboral, y el 25.7% arrojó un nivel medio, mientras que el 0.0% de los trabajadores muestran bajo nivel sobre el desempeño laboral. Demostrándose que el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa particular. Yanapay es de alto nivel con (74.3%), demostrándose que el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay es de nivel alto. Lo cual quiere decir que en la institución educativa yanapay la mayoría de sus colaboradores muestra un nivel alto de manejo de los recursos tecnológicos conllevándolos a un mejor desempeño al momento de realizar sus labores diarias. Concuenda con los resultados obtenidos por, Chavarri y de la Cruz (2021) en su investigación “Competencias laborales y desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo los resultados obtenidos fueron que el (51%)” indica que tienen un nivel alto de desempeño lo cual se relaciona con los resultados obtenidos en nuestra investigación que también arrojó un nivel alto en el desempeño laboral.

Así mismo a manera de contraste para Medina (2017) en su investigación realizada acerca del “desempeño laboral del personal administrativo nombrado en el municipio provincial del Santa, Chimbote año 2017” en donde 82% de los colaboradores mostraban bajo nivel en su desempeño laboral, el 17% arrojó nivel medio y solo el 2% un alto nivel, concluyendo que el bajo rendimiento se debe a la falta de capacitación y poca implementación de recursos para adquirir nuevos conocimientos los cuales le permitan facilitar las labores administrativas que a su vez ayuden mejorar su desempeño laboral.

“El usar metodologías en la educación y tecnología informática es un proceso, en el cual los colaboradores, los clientes y proveedores participan en una diversidad de experiencias de aprendizaje muy útiles para mejorar su desempeño laboral” (Chiavenato 2000, p.407)

De acuerdo con nuestro tercer objetivo específico que buscaba precisar la correlación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral de los

trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021 La Tabla 7 nos muestra la correlación de Spearman  $Rho = 0.848$  comprobando que la correlación es alta y positiva, con una significancia es menor al 1%  $p < 0.01$ , lo que demuestra que la dimensión tecnológica se relaciona directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores; demostrando que a mayor manejo y conocimiento de los recursos tecnológicos mejorara el nivel de desempeño del colaborador, concordamos también con los resultados de , Avalos (2017) en la investigación *“la tecnología de la información y el desempeño laboral del adulto mayor en Marsh - Lima en el año 2017”* los resultados obtenidos en dicha investigación fue que la tecnología muestra un buen nivel de correlación con la variable desempeño laboral; demostrando que ambas variables se relacionan positiva y significativamente así lo corrobora la prueba de  $Rho$  spearman =  $0.731^{**}$  con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ . Los adelantos tecnológicos han venido cambiando y transformado completamente el entorno laboral en las organizaciones, debido a ello muchas de ellas han experimentado un alto crecimiento y una expansión acelerada facilitando y optimizando el tiempo en muchos de los procesos. Es por eso que, Delia Ávila Barrios (2014) en el estudio acerca de *“las TIC en la gestión pública Mejicana”* manifiesta que hablar de las innovaciones tecnológicas significa hablar de las necesidades dentro de las organizaciones enfatizando a la necesidad de capacitaciones para los cambios de la manera de laborar, generando nuevas oportunidades laborales y a su vez estas aportan de gran manera al desarrollo personal.

Nosotros coincidimos con la investigación realizada por Avalos (2017) ya que nuestros resultados también arrojan una correlación positiva y significativa en cuantos al uso de la tecnología y el desempeño laboral.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico que buscaba precisar la correlación que hay entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. En la Tabla 8 podemos observar según Spearman  $Rho = 0.861$  la correlación es positivamente alta, con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , lo cual demuestra que la dimensión pedagógica se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores. El conocer y enseñar sobre el uso de estos recursos resulto ventajoso en las labores diarias de los docentes de la institución educativa Yanapay. Nuestra tesis

Concuerda con la realizada por, García (2020). en su investigación "*Uso de los Recursos Tecnológicos y su Influencia en el Proceso de Enseñanza*". el cual concluye, que según el valor ( $r = 0,585$ ) y un nivel de significancia = 0.01, que el uso de los recursos tecnológicos se relaciona significativamente con el proceso de enseñanza docente permitiendo así mostrar un mejor desempeño dentro de la institución. Así mismo, Varas (2019) en su investigación "*Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente*" concluye que el desempeño docente, tiene una relación significativa con la dimensión pedagógica, y a la vez hay una correlación moderada y significativamente alta entre el acompañamiento pedagógico directo y desempeño de los docentes  $p < 0.01$ , lo cual significa que hay una correlación directa y positiva. Concordando también con los resultados de nuestra investigación la cual afirma que la dimensión pedagógica correlaciona de manera directa y significativamente alta con el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo con nuestro quinto objetivo que buscaba precisar la correlación existente entre la dimensión comunicativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay. La tabla 9 nos muestra la correlación Spearman  $Rho = 0.857^{**}$  quiere decir que hay una relación positivamente alta con una significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , demostrando que la dimensión comunicativa se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Estos resultados coinciden por lo mencionado por Adame et al (2019) en su artículo de investigación científica "*Proceso de comunicación y su impacto en el desempeño laboral*" en dicha investigación se buscaba confirmar si la comunicación efectiva genera gran impacto en el desempeño de los colaboradores, para lo cual la prueba de correlación arrojó un resultado significativo ( $r = 0.769$ ) confirmando la hipótesis planteada que la comunicación efectiva impacta positivamente y a la vez muestra una correlación directa con el desempeño de los colaboradores. Así mismo para Maza (2019) en su investigación que tuvo como objetivo comprobar si hay relación entre la variable comunicación interna y la variable dependiente desempeño, arrojando como resultado que la comunicación interna muestra que la correlación es positiva y significativa según de  $Rho = 0.788$ , con una significancia menor al 0.001. El autor concluye que, si una organización maneja una comunicación

efectiva, entonces mejorara el desempeño laboral de los colaboradores de manera significativa. Concordando con los resultados obtenidos por nuestra investigación, demostrando que la dimensión comunicativa tiene una relación directa y altamente significativa con el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo con nuestro sexto objetivo que buscaba precisar la relación que existe entre la dimensión socializadora y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo ,2021. En la Tabla 10 se observa en la correlación de Spearman  $Rho = 0.818$ , que existe una alta relación positiva con un nivel de significancia menor al 1%  $p < 0.01$ , lo que quiere decir que la dimensión socializadora se relaciona directamente, y a la vez esta relación es altamente significativa con la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Según la investigación realizada por Pilcomamani (2019) en su tesis “percepción de la socialización con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Sunarp – Tacna 2018” demuestra la socialización organizacional y el desempeño laboral tienen una relación de moderada a baja según la prueba  $Rho = (,343^{**})$  con una significancia bilateral =  $(,006)$ .

Nuestra investigación no coincide con la investigación realizada por pilcomamani (2019) ya que nuestros resultados muestran una relación alta y positiva a diferencia de su investigación que muestra una relación moderada a baja

### III. CONCLUSIONES

- Se concluye que hay una alta relación positiva entre las variables recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la IEP Yanapay Trujillo-2021 con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.847\*\* y con una significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), quiere decir que el uso de los recursos tecnológicos se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño laboral.
- Se concluye que el uso de los recursos tecnológicos de los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo – 2021 es de nivel alto, con el 51.4%, demostrando que el uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores es bueno y que todos se han podido adaptar a los cambios mejorando así su desempeño laboral.
- Se concluye que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo – 2021 es de nivel alto con un 74.3%, lo cual quiere decir que en la institución educativa yanapay manejan de me manera eficiente los recursos tecnológicos conllevándolos a un mejor desempeño al momento de realizar sus labores diarias.
- La correlación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021 es alta y positiva según la correlación de Spearman = 0.848\*\*, con una significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), Demostrando que a mayor manejo y conocimiento de los recursos tecnológicos mejorara el nivel de desempeño del colaborador.
- La relación que existe entre la dimensión pedagógica y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021 es alta y positiva con una correlación de Spearman = 0.861 y con un nivel de significancia menor al 1%  $p < 0.01$ .
- Se concluye que hay una alta relación positiva entre la dimensión comunicativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021 con una correlación de Spearman = 0.857\*\* con un nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ).
- La correlación que existe entre la dimensión socializadora y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021 es alta y positiva con una correlación de Spearman  $r = 0.818$ \*\* con un nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ).

#### IV. RECOMENDACIONES

- se recomienda seguir capacitando al personal de manera periódica para mantener el nivel de uso de los recursos tecnológicos y el desempeño de los colaboradores, a la vez estas capacitaciones tienen que estar enmarcadas con las últimas actualizaciones y de acuerdo a las tendencias del mercado mundial esto les permitirá competir de manera más equitativa con los sistemas educativos actuales.
- Se recomienda mantener siempre actualizado los recursos tecnológicos, ya sea para las tecnologías de la información como los para los recursos materiales; esto permitirá que la comunicación y el desempeño se realice de manera más eficiente y que la participación sea más activa, y que a la vez los colaboradores de la institución puedan asegurar una educación virtual de calidad para todos los estudiantes.
- Se recomienda realizar evaluaciones de desempeño periódicamente con la finalidad de mantener alineado el desarrollo individual de cada colaborador y que estos siempre se mantengan identificados con los objetivos de la institución así evitar posibles mermas en el desempeño por posibles desacuerdos o falta de comunicación.
- Se recomienda mantener el estándar alcanzado por la institución implementando siempre recursos tecnológicos modernos y contratando siempre al personal capacitado con conocimientos y manejo de estos recursos y a la vez que sean proactivos capaces de mantener un nivel de desempeño altamente significativo.
- Se recomienda siempre promover y mantener una buena comunicación efectiva, dentro de la organización, permitiendo que los trabajadores se expresen libremente y a la vez que se sientan parte fundamental solo así se sentirán más comprometidos con los objetivos, avanzando en una misma dirección y a la vez se evitara que haya malos entendidos por errores comunicativos.
- Se considera recomendable mantener y buscar acrecentar el nivel de socialización y los lazos con otras instituciones educativas con la finalidad de compartir conocimientos a la vez realizar proyectos en común y con un mismo objetivo el bienestar social y el crecimiento del sistema educativo en el país. Estos objetivos pueden ser a corto, mediano y a largo plazo.

## CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

N°	Actividad	Semanas 2021 - I															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Planteamiento del, tema a investigar																
2	Título y matriz de operacionalización de la investigación																
3	Planteamiento del problema y realidad de la problemática																
4	Justificación Hipótesis y objetivos																
5	Marco teórico																
6	Realizar la Metodología de investigación																
7	Primer sustento del proyecto																
8	Subida al Turniting																
9	Registro y subida del proyecto al trlice																
10	recursos administrativos																
11	Validar el instrumento																
12	Comprobar la similitud por el turniting del informe final																
13	Presentar el informe final y levantar las observaciones																
14	Segunda jornada de sustentación																

### Semana 2021 – II

N°	Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Revisar el proyecto de investigación																
2	Recolectar los datos																
3	Procesar los datos en tablas estadísticas																
4	redactar el proyecto de tesis																
5	Primera jornada de sustentación																
6	Describir los resultados																
7	Se elabora la discusión																
8	Se realiza las conclusiones y las recomendaciones																
9	Evaluación de similitud en el turniting																
10	Se revisa y se corrige el infirme final																
11	Sustentación final de la tesis																

## REFERENCIAS

- Morales Catpo, Walter ; Villegas Morales, Jhohan Stéfany. (2018). *APLICACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CONCYTEC*. Tesis, Pimentel. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5448/Morales%20Catpo%20%26%20Villegas%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Adame Rodriguez, Laura; Tpaia Salazar, Martin; Estrada Huipe Ilse Abril. (2019). Proceso de comunicación y su impacto en el desempeño laboral: Una prueba piloto. *Latindex*, 1301-1312. Recuperado el 13 de Octubre de 2021, de [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.44.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.44.pdf)
- Atencio Pilcomamani, Mariano. (2019). *ERCEPCIÓN DE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA SUNARP - ZONA REGISTRAL N° XIII - SEDE TACNA, 2018*. TESIS, Tacna. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de [http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3747/1630\\_2019\\_atencio\\_pilcomamani\\_m\\_fcje\\_ingenieria\\_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3747/1630_2019_atencio_pilcomamani_m_fcje_ingenieria_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- AVALOS VARGAS, FERNANDO ENRIQUE. (s.f.). *LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ADULTO MAYOR, EN MARSH-LIMA-2017*. Tesis. Recuperado el 12 de Octubre de 2021, de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3755/3/2017\\_Avalos-Vargas.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3755/3/2017_Avalos-Vargas.pdf)
- Avila Barrios, D. (2014). El uso de las TICS en el entorno de la nueva gestión publica Mexicana. *Andamios*, 11(24), 263-288. Recuperado el 11 de julio de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v11n24/v11n24a14.pdf>
- Berumen, S. A., & Arriaza Ibarra, K. (2013). Medición de la intensidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en Escandinavia. *Contaduría y Administración*, 58(1), 289-306. Recuperado el 5 de julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525580011.pdf>
- Caballero Romero, A. (2014). *Metodología integral innovadora*. Santa Fe: Cengage Learning. Recuperado el 10 de julio de 2021, de <https://www.grupoases.pe/libros/4.pdf>
- Cáceres Coral, Jorge. (2019). Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de. *Tesis para obtener el grado academico de maestro en educaición*. Tarapoto, Perú. Recuperado el 10 de julio de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%C3%A1ceres\\_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%C3%A1ceres_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, Idalberto. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital Humano de las organizaciones* (Octava ed.). D.F, Mexico. Recuperado el

14 de Octubre de 2021, de  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Diez Gonzales, Nora Esperanza. (2016). Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016. *Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo*. Tarapoto, Perú. Recuperado el 9 de julio de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/958/diez\\_gn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/958/diez_gn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estrada, L. (2010). EL DESEMPEÑO DOCENTE. Recuperado el 11 de julio de 2021, de [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)
- Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe: 6ta edición por McGraw-Hill. Recuperado el 9 de julio de 2021, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Florida, R. V. (2019). *Uso de las TIC y el desempeño docente en una escuela de Guayaquil, 2019*. Tesis, Piura. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45945/Rivera\\_VFO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45945/Rivera_VFO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores Perez, Alberto. (2020). RELACIÓN ENTRE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y EL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO, DEL INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017. *Tesis para optar el grado académico de doctor en educación*. Lima, Perú. Recuperado el 8 de julio de 2021, de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6831/flores\\_pae.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6831/flores_pae.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gálvez Albarracín, E. J., Riascos Erazo, S. C., & Contreras Palacios, F. (2014). Influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el rendimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas Colombianas. *Estudios gerenciales*, 30(133), 355-364. Recuperado el 6 de julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21232399004.pdf>
- García Macias, Gicela Karina. (2020). *Utilización de los recursos tecnológicos y su influencia en el proceso de enseñanza docente de la Unidad Educativa "Lemas" Guayaquil-Ecuador, 2020*. Tesis, Piura. Recuperado el 13 de Octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50218/Garc%c3%ada\\_MGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50218/Garc%c3%ada_MGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Garcilazo Jaimes, Hugo Loli. (2020). *Uso de herramientas TIC y desempeño docente en Instituciones Educativas de nivel secundaria de la Región Ancash*. Tesis, huancavelica. Recuperado el 11 de Octubre de 2021, de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3665/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-GARCILAZO%20JAIMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez Gallardo, L., & Macedo Buleje, J. (2016). Importancia de las TIC en la educación básica regular. *Educrea*. Recuperado el 8 de julio de 2021, de <https://educrea.cl/importancia-de-las-tic-en-la-educacion-basica-regular/>
- Grisales Aguirre, A. (2018). Uso de recursos TIC en la enseñanza de las matemáticas: retos y perspectivas. *4(2)*, 198-214. Recuperado el 9 de julio de 2021, de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/4751/4071>
- Inacio Osoreo, P. J. (2018). *El centro de Recursos Tecnológicos y la Satisfacción estudiantil en la Institución Educativa 1163 del cercado de Lima - 2018*. Tesis, LIMA. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22515/Inacio\\_OPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22515/Inacio_OPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jama Zambrano, V., & Cornejo Zambrano, J. (2016). Los recursos tecnológicos y su influencia en el desempeño de los docentes. *Dominio de las ciencias*, *2*, 201-219. Recuperado el 10 de julio de 2021, de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LosRecursosTecnologicosYSuInfluenciaEnElDesempenoD-6324010%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LosRecursosTecnologicosYSuInfluenciaEnElDesempenoD-6324010%20(3).pdf)
- Lanuzza Gámez, F., Rizo Rodriguez, M., & Saavedra Torres, L. (2017). Uso y aplicación de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, *7(25)*, 16-30. Recuperado el 4 de julio de 2021, de <https://www.lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/5667/5379>
- Lorrén Caceres, Natalia. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INPROCONSA S.A.C. EN EL PRIMER SEMESTRE 2017. *Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de empresas. Universidad San Ignacio de Loyola*. Lima, Perú. Recuperado el 7 de julio de 2021, de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018\\_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf)
- Maza Cahuascanco, Valeria. (2019). *Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018*. Tesis, Lima. Recuperado el 15 de Octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza\\_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Medina Cevalco, . Sandra Elizabeth. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017*. Tesis, Perú. Recuperado el 12 de Octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mosquera Alaya, K., Vallejo, O., & Tabon Vasquez, G. (2016). Factores motivacionales, metas de logro y proyecto de vida en estudiantes universitarios. *Plumilla educativa*, 206-225. Recuperado el 10 de julio de 2021, de <file:///C:/Users/User/Downloads/1965-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8263-1-10-20170331.pdf>
- Ocampo Gomez, O., Pava Ripoll, N., & Bonilla Marquínez, O. (2012). La dimensión lingüística comunicativa: eje para el desarrollo humano en las demás dimensiones. *Revista cultura del ciudadano*, 8(2). Recuperado el 6 de julio de 2021, de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/cultura/article/view/1898/1421>
- Panduro Rengifo, L., Bollet Ramírez, F., Ramírez Zumaeta, L., & Chenet Zuta, M. (2019). DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA, 2018-2019. *Repositorio de la Universidad Privada de Pucallpa*, 4(2). Recuperado el 8 de julio de 2021, de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVIA/article/view/149/135>
- Prado Alvarez, C. (2015). RELACION ENTRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TRUJILLO. *Tesis para obtener el grado academico de Maestra en Ingeniera Industrial. Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo, Perú. Recuperado el 10 de julio de 2021, de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez Sanchez, Flavio. (2020). USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES DE SERVICIOS PÚBLICO ICARO INVERSIONISTAS S.A., TRUJILLO, 2017. *Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. Universidad Catolica de los Angeles Chimbote*. Trujillo, Perú. Recuperado el 10 de julio de 2021, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19626/TECNOLOGIAS\\_DE\\_LA\\_INFORMACION\\_TIC\\_TRANSPORTE\\_RODRIGUEZ\\_SANCHEZ\\_FLAVIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19626/TECNOLOGIAS_DE_LA_INFORMACION_TIC_TRANSPORTE_RODRIGUEZ_SANCHEZ_FLAVIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar Montero, P. B. (2019). Caracterización de la Atención Médica: Caso Salud Preventiva “Iglesia del Nazareno” del Cantón Riobamba, Provincia De Chimborazo, 2018. *Ciencia Digital*, 3(21), 39-55. Recuperado el 7 de julio de 2021, de

<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/articloe/view/429/977>

Ticona Huamán, Susan Yngrid. (2018). Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte – La Yarada Los Palos, año 2017. *Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública*. Tacna, Perú. Recuperado el 9 de julio de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32790/ticona\\_hs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32790/ticona_hs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ticona Mamani, J. (2020). USO DE LAS TIC Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 9(3), 1782-1791. Recuperado el 8 de julio de 2021, de <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2046/442>

VARAS ARTEGA, Odar. (2019). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Juan Alvarado”- 81028 de Otuzco, Otuzco 2019*. Tesis, Perú. Recuperado el 13 de Octubre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38438/varas\\_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38438/varas_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RECURSOS TECNOLÓGICOS	Son tecnologías que nos permiten brindar conocimientos, de una manera más rápida y la vez segura, con un menor costo y mayor eficiencia al momento de realizar un trabajo ya sea físico o intelectual. (Berumen y Arriaza, 2008)	propuesta por Flores. (2020) para el estudio de la variable recursos tecnológicos se utilizará como técnica: la encuesta y el instrumento está basado en un cuestionario con 15 ítems cada una con sus respectivas dimensiones e indicadores	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilita el aprendizaje.</li> <li>✓ Desarrolla la creatividad</li> </ul>	Ordinal Likert  Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo / ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente desacuerdo = 1
			tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uso de herramientas virtuales.</li> <li>✓ Mayor cobertura</li> </ul>	
			comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mayor retroalimentación</li> <li>✓ Velocidad de respuesta</li> </ul>	
			socializadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mayor integración</li> </ul>	
DESEMPEÑO LABORAL	Para Bohórquez (2004) menciona que el desempeño laboral es el grado de ejecución o de acción que alcanza cada colaborador para lograr alcanzar sus objetivos en un tiempo determinado.	propuesta por Cáceres (2017) para el estudio del Desempeño Laboral se utilizará como técnica: la encuesta y el instrumento está basado en un cuestionario con 20 ítems y cada una con sus respectivas dimensiones e indicadores.	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disciplina</li> <li>✓ Solidaridad</li> <li>✓ Iniciativa</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Relaciones interpersonales</li> </ul>	Ordinal Likert  Muy ineficiente = 1 Ineficiente = 2 Regular = 3 Eficiente = 4 Muy eficiente = 5
			Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimientos</li> <li>✓ Calidad del trabajo</li> <li>✓ Organización</li> </ul>	

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos	
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre el uso de recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP Yanapay Trujillo-2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre el uso de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Precisar el nivel de uso de los recursos tecnológicos de los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo - 2021.</p> <p>Precisar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p> <p>Precisar la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p> <p>Precisar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p> <p>Precisar la relación que existe entre la dimensión comunicativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p> <p>Precisar la relación que existe entre la dimensión socializadora y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe una alta relación en el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo-2021.</p> <p><b>Ho:</b> Existe una baja relación entre el empleo de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.</p>	<p>Técnica:</p> <p>encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cuestionario de recursos tecnológicos</li> <li>✓ Cuestionario de desempeño laboral.</li> </ul>	
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población , muestra y muestreo</b></p>		<p><b>Variables y dimensiones</b></p>	
<p>Tipo: Aplicada, cuantitativa</p> <p><b>Diseño :</b> descriptivo, correlacional</p>	<p><b>Población:</b> en la presente investigación se tomará en cuenta con 35 trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo, 2021.</p> <p><b>Muestra:</b> En la actual investigación la muestra será la misma que la de nuestra población, es decir solo se utilizarán a 35 trabajadores de la I.E.P. Yanapay,</p> <p><b>Muestreo:</b> no consideramos realizar el muestreo, debido que la Institución maneja un número limitado de elementos a investiga</p>		<p><b>Variables</b></p> <p>Recursos tecnológicos</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Tecnológica</p> <p>Pedagógica</p> <p>comunicativa</p> <p>socializadora</p> <p>Factores actitudinales</p> <p>Factores operativos</p>

## Anexo 5: Matriz de instrumentos

variable	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
RECURSOS TECNOLÓGICOS	Pedagógica	Facilita el aprendizaje	¿Considera el potencial tecnológico de los recursos informáticos, comunicativos y de multimedia muy importante para el desempeño pedagógico?	Ordinal  Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo / ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente desacuerdo = 1
			¿Cree que a través de los Recursos tecnológicos se logra una adecuada retroalimentación del aprendizaje?	
		Desarrolla la creatividad	¿Responde oportunamente a los mensajes que dejan los alumnos en los Recursos Tecnológicos de la I.E.P Yanapay ?	
			¿Explica las instrucciones a los alumnos mediante los Recursos tecnológicos, para el desarrollo de los trabajos académicos?	
	Tecnología	Uso de herramientas virtuales	¿Cree que los Recursos Tecnológicos se utilizan recurrentemente en las instituciones educativas?	
			¿Considera que los Recursos Tecnológicos ayudan en el desempeño laboral?	
		Mayor cobertura	¿Considera que siempre se utilizan los Recursos Tecnológicos de la Institución educativa Yanapay ?	
	¿Cree que es fácil el uso de los Recursos tecnológicos de la Institución educativa Yanapay ?			
	comunicativa	Mayor retroalimentación	¿Considera los recursos tecnológicos, es valioso “apoyo” a las actividades del docente?	
			¿Cree que, como docentes, deben aprovechar los diferentes recursos tecnológicos para incorporarlos en su práctica docente?	
		Velocidad de respuesta	¿Utiliza de forma rápida, adecuada y ética la información que brinda en los Recursos tecnológicos?	
	Socializadora	Mayor integración	¿Considera que irán apareciendo nuevos espacios y escenarios de aprendizaje interactivo, a cubrir las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento?	
			¿Considera que los recursos tecnológicos favorecen a los Servicios Sociales relacionados con la Educación ,el ocio y tiempo libre?	
			¿Considera que la implementación de políticas educativas sobre tecnología, innovación y formación en tecnología, debe ser un compromiso social de los trabajadores del sector educativo?	
¿Los beneficios de usar los Recursos tecnológicos, fomenta la socialización entre docentes y estudiantes?				

variable	dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disciplina</li> <li>✓ Solidaridad</li> <li>✓ Iniciativa</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Relaciones interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo desarrolla de forma:</li> <li>• El cumplimiento de las normas establecidas en la institución, es:</li> <li>• La solidaridad en la Institución es:</li> <li>• La cooperación entre compañeros para ejecutar los trabajos asignados, es:</li> <li>• Las ideas innovadoras que presentan los trabajadores, son</li> <li>• Las soluciones ante problemas en el desarrollo de sus actividades, es</li> <li>• La responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo, es</li> <li>• La puntualidad en los trabajadores de su área es:</li> <li>• El cumplimiento de las tareas en el tiempo y con los recursos programados, es:</li> <li>• Las relaciones con sus compañeros de trabajo son</li> </ul>	Ordinal  Muy ineficiente = 1 Ineficiente = 2 Regular = 3 Eficiente = 4 Muy eficiente = 5
	Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimientos</li> <li>✓ Calidad del trabajo</li> <li>✓ Organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las actividades encomendadas las desarrolla de manera:</li> <li>• La capacitación en temas para la mejora de su desempeño es:</li> <li>• Los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones son:</li> <li>• La práctica de la eficacia en el desarrollo de sus funciones, es:</li> <li>• Considera que el trabajo realizado, se hace de acuerdo a los requerimientos</li> <li>• Los requerimientos exigidos para el desarrollo de sus actividades los cumple de manera:</li> <li>• La planificación de sus actividades laborales, es:</li> <li>• La organización de sus actividades para el cumplimiento de sus funciones, es:</li> <li>• La distribución de las actividades es:</li> <li>• El cumplimiento de las actividades programadas, es:</li> </ul>	

## Anexo 6: Instrumentos de validación

### Instrumento 1: Variable independiente: Recursos Tecnológicos

El presente cuestionario ha sido elaborado para evaluar el uso de los Recursos tecnológicos de los trabajadores de I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. La información será procesada bajo carácter de confidencialidad, por lo que agradeceremos responda a las preguntas con total honestidad.

Marque con un X si:

Totalmente de acuerdo = 5  
 De acuerdo = 4  
 Ni de acuerdo / ni en desacuerdo =3  
 En desacuerdo=2  
 Totalmente desacuerdo= 1

Ítems	Dimensiones	Escala				
	Dimensión tecnología	1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que los Recursos Tecnológicos se utilizan recurrentemente en las instituciones educativas?					
2	¿Considera usted que los Recursos Tecnológicos ayudan en el desempeño laboral?					
3	¿Considera que siempre utiliza los Recursos Tecnológicos de la Institución educativa Yanapay ?					
4	¿Cree que utiliza con facilidad los Recursos tecnológicos de la Institución educativa Yanapay ?					
Dimensión pedagógica						
5	¿Considera que el trabajador reconoce que el potencial tecnológico de los recursos informáticos, comunicativos y de multimedia son muy importante para el desempeño pedagógico?					
6	¿Cree que a través de los Recursos tecnológicos el trabajador logra una adecuada retroalimentación del aprendizaje?					
7	¿El trabajador responde oportunamente a los mensajes que dejan los alumnos en los Recursos Tecnológicos de la I.E.P Yanapay ?					
8	¿El trabajador explica las instrucciones a los alumnos mediante los Recursos tecnológicos, para el desarrollo de los trabajos académicos?					
Dimensión Comunicativa						
9	¿Considera los recursos tecnológicos, es valioso “apoyo” a las actividades del docente?					
10	¿Cree que, el trabajador aprovecha los diferentes recursos tecnológicos para incorporarlos en su práctica docente?					
11	¿El trabajador utiliza de forma rápida, adecuada y ética la información que brinda en los Recursos tecnológicos?					
Dimensión Socializadora						
12	¿Considera que el trabajador reconoce los nuevos espacios y escenarios de aprendizaje interactivo, a cubrir las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento?					
13	¿El trabajador reconoce que los recursos tecnológicos favorecen a los Servicios Sociales relacionados con la Educación ,el ocio y tiempo libre?					
14	¿El trabajador considera que la implementación de políticas educativas sobre tecnología, innovación y formación en tecnología, debe ser un compromiso social de los trabajadores del sector educativo?					
15	¿El trabajador reconoce los beneficios de usar los Recursos tecnológicos y fomenta la socialización entre docentes y estudiantes?					

**fuelle:** instrumento utilizado por Flores, A (2020), de la tesis, Relación Entre Los Recursos Tecnológicos y El Logro De Aprendizajes Significativos de Los Estudiantes de Posgrado, del Instituto Para la Calidad de La Educación de La Universidad de San Martín de Porres, 2017

**Instrumento: Variable 1: Recurso Tecnológico**

El presente cuestionario ha sido elaborado para identificar la relación del uso de los Recursos tecnológicos. La información será procesada bajo carácter de confidencialidad, por lo que agradeceremos responda a las preguntas con total honestidad.

Marque con un X:

- Totalmente de acuerdo = 5
- De acuerdo = 4
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo =3
- En desacuerdo=2
- Totalmente desacuerdo= 1

Ítem	Dimensión 1: Tecnología	Escala				
		5	4	3	2	1
1	¿Cree que los Recursos Tecnológicos se utilizan recurrentemente en las universidades?					
2	¿Considera que los Recursos Tecnológicos ayudan en el aprendizaje significativo?					
3	¿Considera que siempre se utilizan los Recursos Tecnológicos de la Universidad San Martín de Porres?					
4	¿Cree que es fácil el uso de los Recursos tecnológicos de la Universidad San Martín de Porres?					
<b>Dimensión 2: Pedagógica</b>						
5	¿Considera el potencial tecnológico de los recursos informáticos, comunicativos y de multimedia es un compromiso para la pedagogía?					
6	¿Cree que a través de los Recursos tecnológicos se logra una adecuada retroalimentación del aprendizaje?					
7	¿Responde oportunamente a los mensajes que deja el profesor en los Recursos Tecnológicos de la Universidad San Martín de Porres?					
8	¿Desarrolla las instrucciones que el docente deja en los Recursos tecnológicos, para el desarrollo de los trabajos académicos?					

(continuación)

Dimensión 3: Comunicativa					
9	¿Considera los recursos tecnológicos, es valioso "apoyo" a las actividades del docente?				
10	¿Cree que los docentes, debe de aprovechar los diferentes recursos tecnológicos para incorporarlos en su práctica docente?				
11	¿Utiliza de forma adecuada y ética la información que brinda en los Recursos tecnológicos?				
Dimensión 4: Socializadora					
12	¿Considera que irán apareciendo nuevos espacios y escenarios de aprendizaje interactivo, a cubrir las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento?				
13	¿Considera que los recursos tecnológicos favorecen a los Servicios Sociales relacionados con la Educación Social, de adultos y Tercera Edad, Educación para el ocio y tiempo libre?				
14	¿Considera que la implementación de políticas educativas sobre tecnología, innovación y formación en tecnología, debe ser un compromiso social del docente?				
15	¿Los beneficios de usar los Recursos tecnológicos, son socializados a los estudiantes?				

## Instrumento 2: Variable dependiente: Desempeño Laboral

El presente cuestionario ha sido elaborado para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021. La información será procesada bajo carácter de confidencialidad, por lo que agradeceremos responda a las preguntas con total honestidad.

Marque con un X dentro del recuadro que usted considere si:

Muy ineficiente = 1

Ineficiente = 2

Regular = 3

Eficiente = 4

Muy eficiente = 5

Ítems	Dimensiones	Escala				
	Factores actitudinales	1	2	3	4	5
1	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo desarrolla de forma:					
2	El cumplimiento de las normas establecidas en la institución, es:					
3	La solidaridad en la Institución es:					
4	La cooperación entre compañeros para ejecutar los trabajos asignados, es:					
5	Las ideas innovadoras que presentan los trabajadores, son					
6	Las soluciones ante problemas en el desarrollo de sus actividades, es					
7	La responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo, es					
8	La puntualidad en los trabajadores de su área es:					
9	El cumplimiento de las tareas en el tiempo y con los recursos programados, es:					
10	Las relaciones con sus compañeros de trabajo son					
	<b>Factores operativos</b>					
11	Las actividades encomendadas las desarrolla de manera:					
12	La capacitación en temas para la mejora de su desempeño es:					
13	Los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones son:					
14	La práctica de la eficacia en el desarrollo de sus funciones, es:					
15	Considera que el trabajo realizado, se hace de acuerdo a los requerimientos					
16	Los requerimientos exigidos para el desarrollo de sus actividades los cumple de manera:					
17	La planificación de sus actividades laborales, es:					
18	La organización de sus actividades para el cumplimiento de sus funciones, es:					
19	La distribución de las actividades es:					
20	El cumplimiento de las actividades programadas, es:					

**Fuente:** el instrumento utilizado por Cáceres, J (2019). *Relación Entre las Condiciones de Trabajo Con el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019* (tesis de Maestría en Educación). U.C.V, Tarapoto.

**Cuestionario sobre el desempeño laboral**

**I. Datos generales:**

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**II. Introducción:**

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que nos permita evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas. La información proporcionada será tratada de forma anónima y confidencial y serán usados sólo con fines estadísticos. No existen respuestas "buenas" o "malas".

**III. Instrucciones:**

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda con la mayor veracidad posible. Para cada pregunta existen 5 opciones, elija la opción que considere más apropiada sobre su autopercepción del nivel de desempeño laboral y marque con una "X" en el recuadro respectivo. Responda todas las preguntas.

Nº	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		Muy Ineficiente	Ineficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Factores actitudinales</b>						
1	Las tareas encomendadas por su jefe inmediato, lo desarrolla de forma:					
2	El cumplimiento de las normas establecidas en la institución, es:					
3	La solidaridad en la Institución es:					
4	La cooperación entre compañeros para ejecutar los trabajos asignados, es:					
5	Las ideas innovadoras que presentan los trabajadores, son:					
6	Las soluciones ante problemas en el desarrollo de sus actividades, es:					
7	La responsabilidad, compromiso y efectividad en su área de trabajo, es:					
8	La puntualidad en los trabajadores de su área es:					

9	El cumplimiento de las tareas en el tiempo y con los recursos programados, es:					
10	Las relaciones con sus compañeros de trabajo son:					
<b>Dimensión: Factores operativos</b>						
11	Las actividades encomendadas las desarrolla de manera:					
12	La capacitación en temas para la mejora de su desempeño es:					
13	Los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones son:					
14	La práctica de la eficacia en el desarrollo de sus funciones, es:					
15	Considera que el trabajo realizado, se hace de acuerdo a los requerimientos:					
16	Los requerimientos exigidos para el desarrollo de sus actividades los cumple de manera:					
17	La planificación de sus actividades laborales, es:					
18	La organización de sus actividades para el cumplimiento de sus funciones, es:					
19	La distribución de las actividades es:					
20	El cumplimiento de las actividades programadas, es:					

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REVISAR QUE TODAS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO CONTESTADAS

¡Muchas gracias!

## Anexo 7: validación y confiabilidad

**Validación para la variable recursos tecnológicos** utilizado por Flores, A (2020), de la tesis, Relación Entre Los Recursos Tecnológicos y El Logro De Aprendizajes Significativos de Los Estudiantes de Posgrado, del Instituto Para la Calidad de La Educación de La Universidad de San Martín de Porres, 2017

### Anexo 3: Validación de instrumentos por juicio de expertos

#### TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

Título del Plan de Tesis: **RELACIÓN ENTRE LOS RECURSOS TECNOLOGICOS Y EL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO, DEL INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017**

AUTOR: ALBERTO ENRIQUE FLORES PÉREZ

Nombre del instrumento par a validar: **Recurso Tecnológico**

Nro Item	Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno			Excelente				
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1																			X	
2																			X	
3																				X
4																			X	
5																				X
6																				X
7																				X
8																				X
9																				X
10																				X
11																				X
12																				X
13																				X
14																				X
15																				X

Lugar y Fecha. Lima 20 de Junio de 2018

Firma del experto informante

Dra. BERTHA SILVA NARVASTE

### TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTO

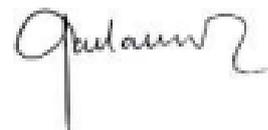
Título del Plan de Tesis: **RELACIÓN ENTRE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y EL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DE POSGRADO, DEL INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017**

AUTOR: ALBERTO ENRIQUE FLORES PÉREZ

Nombre del instrumento par a validar: **Recurso Tecnológico**

Nro Item	Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno			Excelente				
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1																x				
2															x					
3																x				
4																x				
5																	x			
6																			x	
7																		x		
8																			x	
9																			x	
10																			x	
11																				x
12																				x
13																				x
14																				x
15																			x	

Lugar y Fecha. Lima 16 de Junio de 2018



Firma del experto informante

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas



**Validación de la variable desempeño laboral** utilizado por Cáceres, J (2019). Relación Entre las Condiciones de Trabajo Con el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019 (tesis de Maestría en Educación). U.C.V, Tarapoto.

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo / UNSM-T  
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Dr. Cáceres Coral Jorge

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los otros ítems.					X
OBJETIVIDAD	Los enunciados y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en individuos concretos y operativos.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal referente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permita hacer afirmaciones fáciles a los sujetos, profusas y objetivas de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La afirmación que se realiza a través de los ítems del instrumento, permite medir, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovativo.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en cambio, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

45

Tarapoto, 02 de junio de 2019

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: **Ruiz Camus Claudia Elizabeth**  
 Institución donde labora: **Universidad Nacional Autónoma de Aloya**  
 Especialidad: **Magister en Docencia y Gestión Educativa**  
 Instrumento de evaluación: **Contenido: Desempeño laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s): **Dr. Cisneros Coral Jorge**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades, acorde con el nivel de aprendizaje					X
RELEVANCIA	Los ítems y los ítems del instrumento permiten medir la información solicitada sobre la variable <b>Desempeño laboral</b> en todos sus dimensiones en indicadores conceptuales y procedimentales					X
ACTUALIDAD	El instrumento describe, según corresponda, el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal referente a la variable <b>Desempeño laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable <b>Desempeño laboral</b> de acuerdo que permitan hacer referencia en función a los objetivos, problemas y objetivos de la investigación					X
VALIDEZ	Los ítems del instrumento son válidos en cantidad y calidad acorde con la muestra, dimensiones e indicadores					X
INDICABILIDAD	Los ítems del instrumento son referidos con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONFIABILIDAD	La información que se genera a partir de los ítems del instrumento, permiten analizar, diseñar y explicar la realidad, contexto de la investigación					X
CONCORDANCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Desempeño laboral</b>					X
MEASURABILIDAD	La relación entre la teoría y el instrumento propician respuesta al propósito de la investigación, desarrollo metodológico e innovativo					X
HEURÍSTICA	La relación de los ítems concuerda con la muestra representativa del instrumento					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "suficiente", en cambio, un puntaje menor al anterior se considerará el instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherentemente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**
45

Targento, 02 de junio de 2019



Mg. Claudia Elizabeth Ruiz Camus  
Docente - UNASA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto	Diez Paredes Walker
Institución donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Ahuachapetán
Especialidad	Doctor en Ciencias de la Educación
Instrumento de evaluación	Cuestionario: Desarrollo laboral
Autor(es) del instrumento (s)	Dr. Cárdenas Corral Jorge

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos de estudio					X
OBJETIVIDAD	Los ítems de los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Desarrollo laboral</b> de todos los dimensiones en subdimensiones conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento responde rigurosamente acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal existente a la variable <b>Desarrollo laboral</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados según sean los diferentes operacionales y conceptuales respecto a la variable <b>Desarrollo laboral</b> de manera que permitan hacer inferencias acordes a los objetivos, problemas y objetivos de la investigación					X
RELEVANCIA	Los ítems del instrumento son relevantes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
DETERMINACIÓN	Los ítems del instrumento son relevantes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONCORDANCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permiten analizar, discutir y explicar la variable, motivo de la investigación				X	
CONCORDANCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con las subdimensiones de cada dimensión de la variable <b>Desarrollo laboral</b>				X	
ADecuación	La relación entre los ítems y el instrumento permiten responder al propósito de la investigación, desarrollo científico e innovador					X
PREVICIÓN	La relación de los ítems concuerda con la escala, validez del instrumento				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se logra un puntaje mínimo de 41 "Buena", en caso contrario, se considera al instrumento no válido ni aplicable)

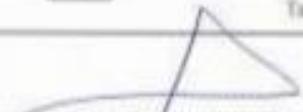
**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

46

Tangara, 02 de junio de 2019

  
**Dr. Walker Diaz Paredes**  
 Docente - UNAA

## Confiabilidad de la variable desempeño laboral

### Variable 2: Desempeño laboral

#### *Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

### **A través del Alfa de Cronbach**

Rango

0,9 – 1,0

0,8 – 0,9

0,7 – 0,8

0,6 – 0,7

0,5 – 0,6

0,0 – 0,5

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### *Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach*

Nivel Excelente Muy bueno Aceptable Cuestionable Pobre

No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

#### *Coeficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,918	20

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

La tabla nos muestra como el índice del alfa de Cronbach (0,918) es mayor a 0,90 entonces podemos calificarlo como "Excelente" y dar fiabilidad al instrumento de medición: Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.

**Anexo 8:** carta de aceptación de la institución educativa particular YANAPAY.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "YANAPAY-PERÚ" INICIAL -  
PRIMARIA - SECUNDARIA R.D. N° 002766

*ESTUDIO-TRABAJO-SOLIDARIDAD*

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PARTICULAR "YANAPAY"**

El Milagro, 28 de mayo de 2021.

Dra. Jaela Peña Romero

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales

Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que los bachilleres en Administración Ibañez Tirado Nataly Heroyla y Guispe Valverde David Frank , egresados de la Universidad Cesar Vallejo, han sido aceptados para realizar la investigación de enfoque Aplicada y de diseño Descriptivo-Correlacional "Uso de los recursos Tecnológicos en el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo – 2021 ", con el fin de proceder con su proyecto de tesis para la obtención de su Licenciatura. Cabe mencionar que dichos resultados la institución educativa, del cual soy Promotor, se utilizará para beneficios de la misma y futuras investigaciones.

Aprovecho la ocasión para expresarle mi consideración y estima.

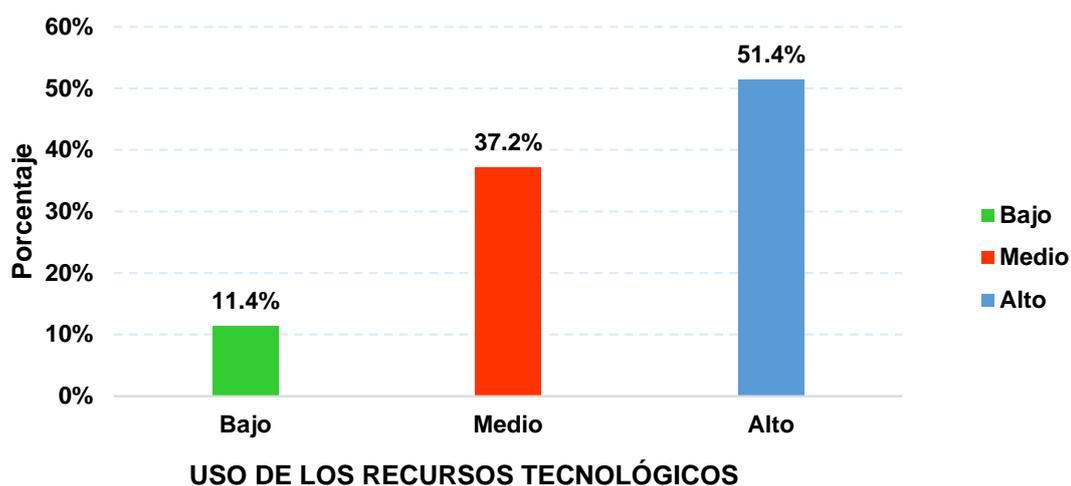
Atentamente.



Dr. ANTONIO J. JAIME TORRES  
D.E.A. "YANAPAY"  
R.D. 002766  
PROMOTOR

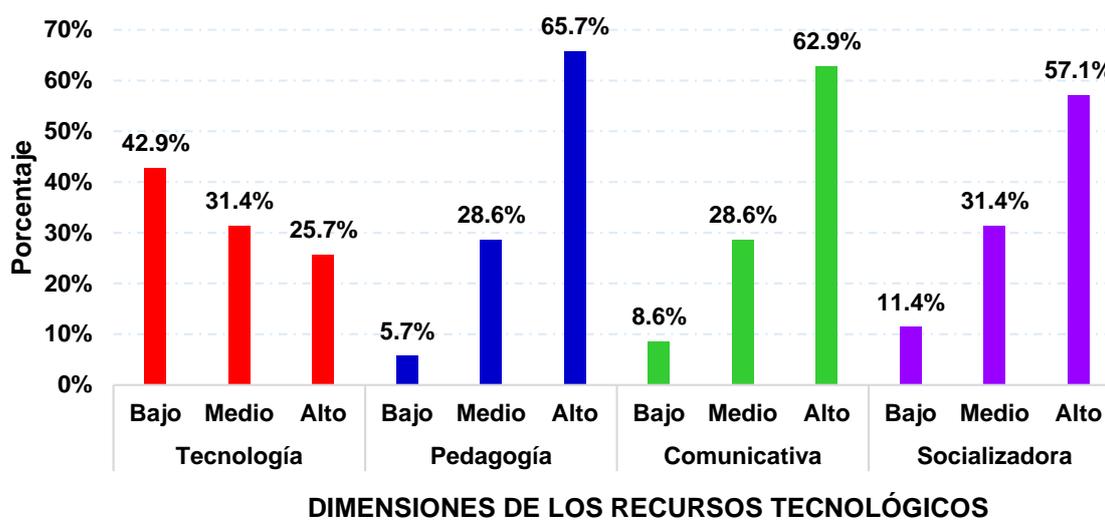
Anexo 9:

**Figura 1. Nivel del uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.**



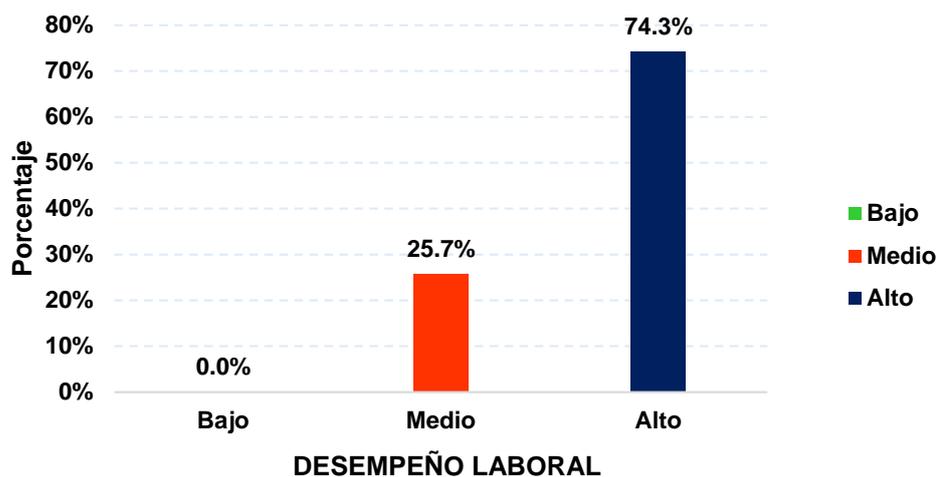
Fuente: Tabla 1.

**Figura 2. Nivel de las dimensiones del uso de los recursos tecnológicos de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.**



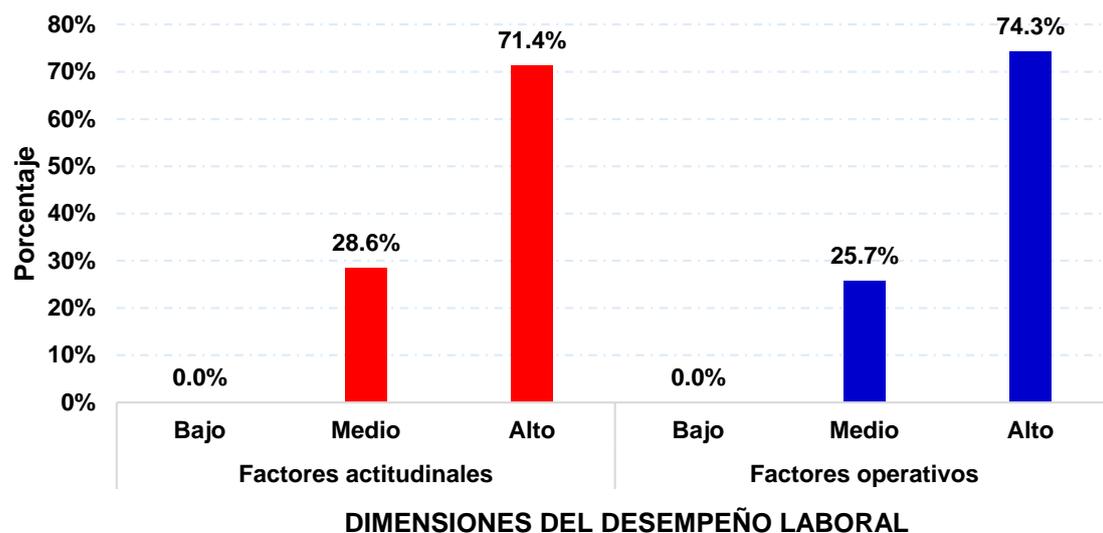
Fuente: Tabla 2

**Figura 3. Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.**



Fuente: Tabla 3.

**Figura 4. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.P. Yanapay, Trujillo - 2021.**



Fuente: Tabla 4.

## Anexo 10

### BASE DE DATOS PARA LA VARIABLE RECURSOS TECNOLÓGICOS

N°	Dimensión tecnología						Dimensión pedagogía						Dimensión comunicativa					Dimensión socializadora					Recursos Tecnológicos		
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	Ptje	Nivel	12	13	14	15	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	5	5	4	18	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	5	5	19	Alto	71	Alto
2	5	5	5	4	19	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	5	5	15	Alto	5	4	5	5	19	Alto	72	Alto
3	5	5	4	4	18	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	5	19	Alto	71	Alto
4	3	5	4	4	16	Medio	5	5	4	4	18	Alto	5	5	4	14	Alto	5	4	4	5	18	Alto	66	Alto
5	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	5	19	Alto	74	Alto
6	3	5	4	4	16	Medio	5	4	4	5	18	Alto	5	5	4	14	Alto	4	4	5	5	18	Alto	66	Alto
7	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	4	19	Alto	74	Alto
8	5	5	4	4	18	Alto	4	5	5	5	19	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	5	5	19	Alto	71	Alto
9	3	5	4	4	16	Medio	5	5	4	4	18	Alto	5	5	4	14	Alto	4	4	5	5	18	Alto	66	Alto
10	3	4	4	4	15	Medio	4	5	4	4	17	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	4	5	17	Alto	62	Alto
11	3	3	4	4	14	Medio	4	4	4	5	17	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	4	5	17	Alto	61	Alto
12	3	5	4	3	15	Medio	5	5	4	3	17	Alto	4	5	4	13	Alto	4	4	5	4	17	Alto	62	Alto
13	3	5	4	3	15	Medio	5	4	4	4	17	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	4	5	17	Alto	62	Alto
14	4	5	4	4	17	Alto	4	5	4	5	18	Alto	5	4	5	14	Alto	4	5	4	5	18	Alto	67	Alto
15	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	75	Alto
16	2	3	4	4	13	Medio	5	5	3	4	17	Alto	5	4	4	13	Alto	4	3	5	5	17	Alto	60	Medio
17	3	4	4	4	15	Medio	4	5	5	4	18	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	4	5	17	Alto	63	Alto
18	3	5	4	4	16	Medio	5	4	4	5	18	Alto	5	5	4	14	Alto	4	4	5	5	18	Alto	66	Alto
19	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	5	19	Alto	5	5	5	15	Alto	4	4	5	5	18	Alto	69	Alto
20	2	4	4	3	13	Medio	5	4	4	4	17	Alto	5	4	4	13	Alto	4	3	5	5	17	Alto	60	Medio
21	3	1	1	4	9	Bajo	3	4	4	4	15	Medio	5	3	3	11	Medio	3	4	4	4	15	Medio	50	Medio
22	4	1	1	4	10	Bajo	3	3	5	5	16	Medio	5	3	4	12	Medio	4	4	4	4	16	Medio	54	Medio
23	2	3	1	4	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	5	3	4	12	Medio	4	4	4	4	16	Medio	54	Medio
24	3	3	1	2	9	Bajo	4	3	4	4	15	Medio	4	4	3	11	Medio	4	4	4	3	15	Medio	50	Medio
25	4	4	1	4	13	Medio	4	4	4	5	17	Alto	5	4	4	13	Alto	3	4	4	5	16	Medio	59	Medio
26	1	3	1	2	7	Bajo	3	3	4	4	14	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	2	3	10	Bajo	38	Bajo
27	2	1	1	4	8	Bajo	3	4	3	4	14	Medio	5	3	2	10	Medio	2	3	4	3	12	Bajo	44	Bajo
28	1	4	1	2	8	Bajo	3	5	4	2	14	Medio	5	3	3	11	Medio	4	3	4	3	14	Medio	47	Medio
29	2	4	1	3	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	5	3	4	12	Medio	4	4	4	4	16	Medio	54	Medio
30	3	3	1	3	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	4	4	4	12	Medio	4	4	4	4	16	Medio	54	Medio
31	2	3	1	4	10	Bajo	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	12	Medio	3	4	4	5	16	Medio	55	Medio
32	2	1	1	2	6	Bajo	3	3	2	2	10	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	29	Bajo
33	1	3	1	4	9	Bajo	4	4	3	4	15	Medio	4	4	4	12	Medio	4	4	4	4	16	Medio	52	Medio
34	1	1	1	2	5	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	1	2	2	5	Bajo	3	2	1	2	8	Bajo	23	Bajo
35	4	4	1	3	12	Bajo	4	4	4	5	17	Alto	5	5	3	13	Alto	4	4	4	4	16	Medio	58	Medio

## BASE DE DATOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Factores actitudinales												Factores operativos										Desempeño laboral			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45	Alto	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45	Alto	90	Alto
2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45	Alto	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46	Alto	91	Alto
3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45	Alto	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45	Alto	90	Alto
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	41	Alto	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	Alto	83	Alto
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45	Alto	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	Alto	92	Alto
6	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41	Alto	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	42	Alto	83	Alto
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	Alto	95	Alto
8	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45	Alto	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	Alto	91	Alto
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	Alto	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	Alto	84	Alto
10	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	42	Alto	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	Alto	85	Alto
11	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	42	Alto	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	43	Alto	85	Alto
12	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43	Alto	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43	Alto	86	Alto
13	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41	Alto	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	Alto	82	Alto
14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44	Alto	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44	Alto	88	Alto
15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	Alto	96	Alto
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	Alto	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	Alto	84	Alto
17	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41	Alto	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41	Alto	82	Alto
18	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44	Alto	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44	Alto	88	Alto
19	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44	Alto	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45	Alto	89	Alto
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	Alto	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	Alto	84	Alto
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	Medio	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	Medio	77	Medio
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Medio	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40	Medio	80	Medio
23	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	40	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	Alto	81	Alto
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	Medio	77	Medio
25	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44	Alto	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44	Alto	88	Alto
26	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36	Medio	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Medio	75	Medio
27	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	38	Medio	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	Medio	77	Medio
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	Medio	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	Medio	77	Medio
29	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43	Alto	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43	Alto	86	Alto
30	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43	Alto	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	Alto	87	Alto
31	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	43	Alto	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44	Alto	87	Alto
32	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	35	Medio	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	Medio	72	Medio
33	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	39	Medio	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	40	Medio	79	Medio
34	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	32	Medio	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	Medio	64	Medio
35	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	Alto	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	Alto	88	Alto

## ANEXO 11 TURNITIN

### Uso de los Recursos Tecnológicos en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E.P. Yanapay Trujillo- 2021.

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

14%

★ [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

---