



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias
digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bach. Llanos Pairazaman, Lissete (ORCID: 0000-0002-3038-9323)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: 0000-000-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Lo dedico a mí, a mi hija, pareja y a todas las personas que creen en sí mismos, y que con el pasar de los días aprenden que no hay obstáculos frente a las decisiones que se tomen con firmeza y confianza para un futuro mejor.

Agradecimiento

A Edwards Infante por su apoyo y a mis compañeros de trabajo que permitieron ser parte de este proyecto y lograr el cambio deseado.

Al Dr. Jhonny Rojas Mori, por su apoyo y asesoría para lograr este objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	1
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
Anexos	45

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	24
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	25
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la variable Competencias digitales	26
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de las Competencias digitales	27
Tabla 5	Prueba de normalidad de los datos de las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales	28
Tabla 6	Correlación entre las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales	29
Tabla 7	Prueba de normalidad de dimensiones de las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales	30
Tabla 8	Correlación entre las dimensiones gestión de la capacitación y competencias de gestión de información	30
Tabla 9	Correlación entre las dimensiones cumplimiento del rendimiento y evaluación del desempeño con las competencias digitales de colaboración	31
Tabla 10	Correlación entre las dimensiones de las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales	32

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	24
Figura 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	25
Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable Competencias digitales	26
Figura 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de las Competencias digitales	27

Resumen

En la presente investigación, el objetivo fue el de determinar la relación del cumplimiento de la Ley del Servicio Civil con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021. La metodología empleada fue: investigación de tipo básica, nivel correlacional, y diseño no experimental. La muestra fueron 20 trabajadores administrativos. Los instrumentos fueron los cuestionarios. Como resultados se encontró que: el 65% de los trabajadores indica que existe un deficiente cumplimiento de la Ley del Servicio Civil dado que no han logrado identificar los esfuerzos de la Agencia Agraria Jaén para la correcta gestión y desarrollo de sus recursos humanos según lo que establece la Ley; además, el 55% de trabajadores han demostrado contar con un deficiente nivel de competencias digitales. Como conclusión se tiene que: el cumplimiento de la Ley del Servicio Civil guarda una relación significativa a nivel de un p valor de 0,000 con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021, siendo este resultado posible gracias al uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en el que además, al contar con un coeficiente de correlación de 0,850 se establece que la relación es positiva fuerte.

Palabras clave

Ley del Servicio Civil, competencias digitales, capacitaciones, compensaciones

Abstract

In this research, the objective was to determine the relationship of compliance with the Civil Service Law with the digital skills of the staff of the Agrarian Agency Jaén, Cajamarca 2021. The methodology used was: basic research, correlational level, and non-experimental design. The sample was 20 administrative workers. The instruments were the questionnaires. As a result, it was found that: 65% of the workers indicate that there is poor compliance with the Civil Service Law since they have not been able to identify the efforts of the Agrarian Agency Jaén for the correct management and development of their human resources according to what establishes the Law; Furthermore, 55% of workers have shown to have a poor level of digital skills. As a conclusion, it is necessary to: compliance with the Civil Service Law has a significant relationship at the level of a p value of 0.000 with the digital skills of the staff of the Agrarian Agency Jaén, Cajamarca 2021, this result being possible thanks to the use of the Spearman's non-parametric Rho test, in which others, having a correlation coefficient of 0.850, establishes that the relationship is strong positive.

Keywords

Civil Service Law, digital skills, training, compensation

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las plataformas digitales se convirtieron en una importante opción a la hora de realizar determinadas actividades en la vida cotidiana. El Reino Unido, por ejemplo, se encuentra implementando una agenda de gobierno electrónico “digital por defecto”, que ha digitalizado constantemente servicios vitales como impuestos, pensiones y bienestar. Esta digitalización generalizada, marca un punto de inflexión importante entre la humanidad y la computación; las personas se ven obligadas a utilizar ordenadores e Internet para realizar las tareas básicas (Alimann & Blank, 2021).

Por lo general, la transformación digital del sector público constituye un gran desafío para los gobiernos, debido principalmente a que la velocidad con la que cambian las tecnologías es muy rápido, sin embargo el proceso de cambio de los gobiernos es generalmente lento; un claro ejemplo de ello, es lo evidenciado en una investigación realizada en Italia en el 2019, este país se encontró en el puesto 28 de entre estados miembros respecto a la capacidad y competencias digitales de los servidores públicos, demostrando así la carencia de competencias que contribuyan al cambio en el sector público; dentro de esta investigación, se encontró que el 57% de trabajadores con edades de entre 26 y 74 años de edad, poseen competencias digitales básicas (Battisti, 2020).

Cabe indicar que, según mencionan Henckell (2021), en problemas globales como la llegada de la pandemia, es que se evidencia la necesidad de modernización tecnológica que padecen muchos gobiernos, ya que exige el trabajo obligatorio desde casa, evidenciando carencias de conocimiento y habilidades de muchos trabajadores, por lo que se requiere no solo el despliegue de logística para la entrega de materiales al personal, sino también planes de capacitación que aborden temas relacionados con el uso de la tecnología.

De este modo, la capacitación de los funcionarios públicos constituye un elemento crucial en cada uno de los procesos de transformación digital del Estado. Una encuesta realizada a más de 9300 servidores públicos de un total de 65 instituciones de Chile, evidencia que solo un pequeño grupo de funcionarios ha reconocido que recibieron capacitaciones en temas relacionados con la tecnología y entornos digitales en el último año, incluso refirieron no haber contado con una

adecuada formación cuando el gobierno entró en proceso de digitalización (Porrúa et al, 2020).

En el Perú, la búsqueda de trabajadores públicos más competentes, conllevó a la generación del Decreto Legislativo N° 1025 en junio del 2008, cuya finalidad principal fue el de establecer las reglas necesarias para la capacitación, así como la evaluación del personal dentro del servicio del Estado, ello como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (Congreso de la República, 2008). Este modelo de trabajo se mantuvo de esta manera hasta el 2013, en el que el Estado no propiciaba el desarrollo de las competencias de sus trabajadores (servidores), dejando de esta manera al libre albedrío de los propios involucrados (trabajadores) su capacitación, aspecto que conllevó que en muchos sectores públicos, exista presencia de servidores sin la capacidad requerida para ocupar los puestos de trabajo que se encuentran desempeñando (Landa, Astete, & Gamonal, 2021).

Cabe indicar que, este Decreto Legislativo fue derogado el 4 de julio del 2013 por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, cuyos objetivos principales son los de introducir la meritocracia para incrementar la calidad en los servicios del Estado y al mismo tiempo mejorar los ingresos de los servidores públicos para el crecimiento tanto personal como profesional de los mismos (Ley de Servicio Civil, 2019).

La gestión de la capacitación presente en la Ley del Servicio Civil se encuentra estrechamente relacionada con el desempeño que presentan los servidores públicos, esto debido a que apunta a la capacitación del servidor, buscando motivar al trabajador con el fin de mejorar su desempeño, lo que, a su vez, conlleva a generar la eficiencia y eficacia de la organización (Flores & Gonzalez, 2020). En este sentido, las capacitaciones constituyen un elemento importante para el desarrollo de una gestión eficiente (Paiva, 2020).

De lo ya mencionado, se trata con especial énfasis a la entidad estatal de la Agencia Agraria de la ciudad de Jaén, ubicado en el departamento de Cajamarca, la cual depende de la Dirección Regional de Agricultura, misma que cumple funciones relacionadas al sector agrario en su determinada jurisdicción, teniendo como base una serie de programas de la misma materia, así como las políticas y

los proyectos del mismo giro; del mismo modo la agencia agraria tiene al mando un director, el cual es el encargado de preservar la jerarquía en esta institución estatal, cumpliendo las funciones administrativas que tiene el director regional de agricultura, en línea con ello, los trabajadores o la plana personal que la integra, se compone por ingenieros, médico veterinario, asistentes administrativos, técnicos, secretarias, entre otros, los cuales hacen uso de la tecnología para poder realizar sus labores, al utilizar programas o instrumentos que permitió que desempeñen sus funciones; para lo cual deben mantenerse en constante actualización y ser competentes en el nivel tecnológico, pues la nueva era motiva al constante aprendizaje de herramientas tecnológicas.

Referente a lo último mencionado, el problema principal radica en que gran parte de los trabajadores, han presentado e incluso presentan en la actualidad inconvenientes respecto al uso de las TIC, aspecto que evidencia así su déficit de competencias digitales, pues, entre los problemas principales que se observaron, se encontró la imposibilidad de gestionar de manera adecuada la información (son incapaces de identificar y seleccionar, así como de almacenar y organizar la información digital haciendo uso de los recursos digitales que se les entrega), existe deficiencia en cuanto las competencias digitales de colaboración (aun en la actualidad se observa recelo de los trabajadores, quienes dudan en compartir sus aprendizajes, y trabajar en equipo), y finalmente, se observó problemas en cuanto a las competencias de resolución de problemas (en el que no se logra evidenciar la capacidad de poder identificar y solucionar problemas respecto al uso de las herramientas virtuales, así como de proponer y aplicar soluciones previas a problemas nuevos).

Los trabajadores en su conjunto que integran la agencia agraria de Jaén en la modernización del Estado, se encuentran regidos entre muchas otras leyes, por la Ley del Servicio Civil, el cual establece el proceso que debe aplicarse en el camino de la capacitación y la constante evaluación del rendimiento que presentan las personas que brindan servicios, todo ello enmarcado en el sistema administrativo de RRHH, este decreto legislativo permite apreciar muchas aristas que van a llevarnos hacia las competencias digitales que va a originar el proceso de modernización tecnológico que se ha pretendido instaurar desde el 2010, en

camino del mejoramiento de la gestión pública que se realizan en las diferentes entidades del Estado.

Como se ha podido advertir con la evolución de la tecnología y la necesidad de seguir mejorando el servicio de atención que se realiza en las entidades del Estado, en el camino de la ya llamada Reforma y Modernización del Estado mediante el uso de competencias digitales contempladas en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, es significativamente importante que los trabajadores o en términos técnicos, que los RRHH de las entidades, como es el presente caso, consideraremos a la Agencia Agraria, que aquellos estén actualizados de las nuevas herramientas y técnicas que nos ofrece la nueva era digital en pro de mejorar los servicios que brindan a los ciudadanos, fomentando en su plana laboral la constante formación profesional, que además va de la mano con la formación que se brinde en el contexto interno de la Agencia Agraria de Jaén, la cual estuvo debidamente supervisada por un personal designado para tal fin.

En base a todo lo mencionado, se ha formulado la siguiente interrogante general: ¿Cómo el cumplimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021? Como problemas específicos se tiene: ¿Cómo la gestión de la capacitación se relaciona con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021? ¿Cómo el rendimiento y evaluación del desempeño se relaciona con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021? ¿Cómo el cumplimiento de la gestión de las compensaciones se relaciona con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021?

La investigación tuvo por objetivo principal: Determinar la relación del cumplimiento de la Ley del Servicio Civil con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021. Mientras que se los objetivos específicos son: Identificar la relación de la gestión de la capacitación con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021; Establecer la relación del rendimiento y evaluación del desempeño con las competencias digitales de colaboración del personal de la

Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021; Identificar la relación de la gestión de las compensaciones con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Esta investigación se justifica de manera teórica porque permitió durante su desarrollo, la identificación de vacíos existentes dentro del marco normativo, constituyendo así una base de conocimiento que contribuya al cumplimiento de la Ley. De manera práctica, la investigación permitió abordar un problema real, cuyas implicancias favorecen a los trabajadores públicos de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca, y a futuro, puede generar repercusiones paulatinas en otras instituciones públicas del Perú. Metodológicamente se aborda una problemática a trabajar de suma importancia, en la cual para el trabajo de campo del estudio se ha elaborado instrumentos que han pasado por procesos de validez y confiabilidad, entregando así mayor credibilidad a su uso. Finalmente, el aporte social radica en que, pese a que las repercusiones inmediatas se verán reflejadas en los trabajadores, al ser una institución pública, los cambios que puedan efectuarse, repercutirán en las áreas usuarias que dependen de ella, y con ellos la población en general.

La posible respuesta o hipótesis general es: El cumplimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona positiva y significativamente con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021. En tanto, las hipótesis específicas fueron: La gestión de la capacitación se relaciona significativamente con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021; El cumplimiento del rendimiento y evaluación del desempeño se relaciona significativamente con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021; El cumplimiento de la gestión de las compensaciones se relaciona significativamente con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de iniciar con este capítulo, se parte presentando los antecedentes de los trabajos que guardan relación con la información formulada desde un contexto internacional a uno nacional. Cabe indicar que, no se encontró antecedentes regionales o locales, por lo que, de esta manera, entre los **antecedentes nacionales**, se tiene investigaciones como las de Palacios (2018) quien en su tesis *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote-2018*. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote-Perú. Tuvieron el objetivo de determinar la relación de las capacitaciones respecto a la productividad de los empleados del área de marketing dentro de una universidad privada, como lo es la Cesar Vallejo. La tesis que hicieron fue de tipo no experimental de corte transversal. Para la muestra tuvieron el apoyo de 13 trabajadores y usaron a la encuesta como instrumento. Como resultado obtuvieron que el 7.7% de encuestados opinan que las capacitaciones que reciben es muy mala, un 15.4% que es mala, un 46.2% que es regular mientras que un 23.1% opina que es buena y el 7.7% restante afirma que es muy buena. Los autores concluyeron que el nivel de calidad de las capacitaciones que se brindan en la sede de Chimbote de la Universidad Cesar Vallejo se encuentra entre regular y buenas.

De igual modo, se tiene a Gutiérrez, Escobedo, Angeles y Guitérrez (2019) quienes en su artículo de revista *Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018*. Revista de la Facultad de Medicina Humana. Lima-Perú. Tuvieron como objetivo determinar el capital destinado para las capacitaciones del personal de salud. La investigación fue descriptiva y cuantitativa. Usaron bibliografía del tema como muestra e hicieron una revisión bibliográfica como instrumento. Como principal resultado obtuvieron que la financiación que se hizo en el país en el año 2016 fue de 27 millones de soles y en el 2018 bajó a 20 millones. Los autores concluyeron que es necesario invertir más recursos en las capacitaciones de cada uno de los profesionales de salud a fin de poder garantizar la entrega de un mejor servicio a la población en general.

Por su parte, Estrada (2018) en su investigación *Impactos del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la*

empresa Seoing E.I.R.L. Universidad de Piura. El objetivo planteado para esta investigación, fue el de determinar el impacto que presenta la aplicación de un programa de capacitación sobre el rendimiento laboral del personal dentro de una empresa. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel descriptivo comparativo. La muestra se encontró conformada por 60 colaboradores. Se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Como principal resultado se tiene que: el 62% de trabajadores se encuentra satisfecho, un 55% logró desarrollar habilidades técnicas, y un 55% presenta una orientación hacia el logro. Como conclusión se tiene que: aun y cuando el personal presenta ya un rendimiento positivo, estos requieren aun capacitación a fin de seguir mejorando sus destrezas, y con ello su rendimiento y productividad.

Finalmente, se tiene a Castagnola et al (2019) en su investigación titulada *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú*. Journal Businesses. Lima, Perú. Se han propuesto como objetivo, el determinar una relación entre la capacitación con el desempeño laboral del personal. La muestra se encontró conformada por un total de 86 trabajadores. Se aplicó una metodología de tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Se encontró como resultados que, el 82.6% de trabajadores percibió como regular a la capacitación en un 82.6%, mientras que su desempeño se mejoró en un 100%. Como principal conclusión se tiene que: las variables presentan una relación significativa a nivel de un p valor de 0,000 y un valor r de 0,766, evidenciando así una relación alta.

Ugarte et al (2020) en su investigación titulada *Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM*. Gestión en el Tercer Milenio, Lima, Perú. Se propusieron por objetivo, el evaluar el grado de avance del proceso de capacitación personal dentro de la UNSM. Se trabajó bajo una metodología descriptiva, no experimental, de tipo aplicada. La muestra se encontró conformada por 89 trabajadores. Los instrumentos empleados para recabar la información fueron los cuestionarios. Entre los principales resultados, se encuentra que, entre las necesidades de capacitación requeridas por el personal, se encuentran las necesidades informáticas, en las que

destacan aspectos como el control de calidad, planeación estratégica, orientación de resultados, entre otros. Como principal conclusión, se tiene que, aunque es importante desarrollar por medio de capacitaciones blandas, también resulta crucial desarrollar las competencias duras, dentro de las cuales se encuentra el dominio y manejo de la tecnología.

En cuanto a los **antecedentes internacionales**, se tiene a Bejarano et al (2017) quienes en su trabajo de investigación *Diagnostico de la calidad de la capacitación virtual para funcionarios en 5 empresas del sector financiero de la ciudad de Bogotá*. Revista EAN. Su investigación tuvo la finalidad de estudiar la calidad de las capacitaciones virtuales que los funcionarios brindan en 5 empresas financieras. El trabajo fue de tipo cualitativo y se usó una muestra de 37 personas distribuidas entre las 5 empresas. El instrumento que usaron para recopilar datos fue la encuesta. Como principal resultado obtuvieron que el 3.1% de los encuestados están muy insatisfechos con las capacitaciones virtuales, de la misma forma el mismo porcentaje de encuestados está disconforme con dichas capacidades, mientras que un 59.4% está satisfecho y el 34.4% restante está muy satisfecho. Conclusión: Es necesario brindar más capacitaciones virtuales teóricas y prácticas respecto a las operaciones del servicio financiero.

Por otra parte, Pedroni, Villaseñor y Olvera (2020) en su artículo *Estrategias de inducción y capacitación de personal operativo para contribuir a la productividad de empresas de servicios MIPYMES del Corredor Industrial de Toluca Edo. De México*. Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación. El objetivo principal de la investigación fue mostrar cuán importante es el área de los recursos humanos. El trabajo fue de tipo descriptivo. Los autores usaron bibliografía del tema como muestra y usaron la revisión bibliográfica como instrumento. El principal resultado que obtuvieron en esta investigación fue que el capital humano ayuda al correcto funcionamiento de toda entidad en cada uno de sus sectores. En conclusión, se requieren de capacitaciones para aumentar la eficacia y del personal en las entidades.

De igual manera Raza y Hu (2020) en su investigación *Strengthening digital inclusion through e-government: cohesive ICT training programs to intensify digital competency*. Journal Information Technology for Development. Su investigación

tuvo por objetivo general analizar y explicar el impacto que tienen las Tecnologías de la Información y Comunicación en el éxito de los servicios de gobierno electrónico para mejorar la competencia digital y reducir la brecha digital en las sociedades en desarrollo. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño cuasi experimental. Como principal resultado se tiene que, la información del gobierno electrónico ha presentado un incremento significativo en cuanto a autoeficacia respecto al uso de aplicaciones electrónicas del estado. Como conclusión: se ha logrado demostrar la importancia de la capacitación en materia tecnológica no solo del personal de las organizaciones públicas, sino también de los ciudadanos que conforman en el estado.

De similar manera, Chiara, Thum y Vandeplass (2020) la investigación titulada *Facing the Digital Transformation: are Digital Skills Enough?*. European Commission. En esta investigación el propósito de los investigadores, fue el de evaluar las nuevas competencias o habilidades que trae consigo la digitalización. La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, y tuvo un diseño descriptivo y no experimental. Para la muestra se contó con el apoyo de 189 trabajadores de diferentes sectores económicos. Los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios. Como principal resultado, se tiene que: Hay una relación directa y significativa entre las habilidades digitales y la productividad laboral, debido a que esta última, se incrementó en un 10%, sin embargo, es preciso aclarar que aunque existe relación, no se puede hablar acerca de una causalidad directa. Como conclusión se tiene que: la presencia de habilidades tecnológicas o digitales (competencias digitales) en los trabajadores, sugieren que estos tendrán una mejor oportunidad en cuanto a empleo e ingresos y es que, estas competencias son importantes a la hora de gestionar la transición impulsada por el cambio tecnológico.

Una vez presentado los antecedentes, se procede con el marco teórico, iniciando con información teórica de la variable **Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil**, para lo cual, es prudente primero definir en que consiste el cumplimiento o intención de cumplir una ley, teniendo de esta manera a autores como Thomsom et al (2020) es la idea que una persona u organismo se plantea con el propósito de realizarlo,

por lo que en el campo legal, constituye la idea o pensamiento de acatar la ley o normativa establecida.

El cumplimiento de la ley no se puede lograr simplemente imponiendo lo que se requiere en las reglas, por lo que la ética juega un papel importante en el proceso de toma de decisiones, esto se traduce en que, no solo los trabajadores o servidores públicos deben de contar con el conocimiento y ética para cumplir, sino también, los miembros generadores de las Leyes y Normas establecidas (Robina & Palos, 2018).

El Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil constituye el logro efectivo de la Ley en cuestión, en el que se establece cada una de las reglas y normas para la preparación, capacitación así como la evaluación de todos los trabajadores que se encuentran al servicio de instituciones públicas del Estado, bajo el principio de meritocracia y el incremento de la remuneración del personal del estado, ello como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que busca, el desarrollo y formación tanto profesional, técnica y moral de los trabajadores que se encuentran conformando el sector público (Congreso de la República, 2013).

La Ley N° 30057 o mejor conocida como Ley Servir, inicio como ya se indicó mediante el Decreto Legislativo N.° 1025, decreto que tiene estrecha relación con el Plan de Desarrollo de Personas, mejor conocido como PDP por sus siglas, en el que se orientan todas las acciones encaminadas a gestionar la capacitación y desarrollo profesional de los servidores públicos alineados a la generación de competencias y mejora del desempeño para el cumplimiento de sus respectivas funciones institucionales (Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2020).

Morales y Rey (2020) mencionan que la Ley Servicio Civil se fundamenta en el mérito, la igualdad de oportunidades, así como el aseguramiento de la calidad en la entrega de servicios proporcionados por el estado en favor de la población; de esta manera, el mérito busca que los puestos sean ocupados por los trabajadores idóneos, en virtud de sus competencias, aptitudes y capacidades.

De esta manera, antes de continuar, es preciso primero definir algunos términos relacionados con la ley cuestión, tales como la capacitación, que según Obando (2020) es el proceso por medio del cual se prepara, desarrolla e integra a un trabajador con los diferentes procesos productivos, a partir de la entrega de

conocimientos, el desarrollo de las habilidades, así como de las actitudes necesarias para alcanzar un mejor desempeño. Cabe indicar que la capacitación forma parte de la cultura de una organización, debido a que permite la generación de competencias necesarias del personal para un correcto desenvolvimiento dentro de la organización.

De igual modo se conoce como aquel proceso educativo que tiene un carácter estratégico, que al ser aplicado de manera sistemática como organizada que modifican las actitudes y que proporcionan conocimientos e información referente a los diferentes aspectos tanto teóricos como técnicos del trabajo (Lopera, 2018).

Los planes de capacitación, son el conjunto de procesos y actividades establecidos con el propósito de generar tanto habilidades como destrezas que resultan ser necesarias para la obtención de un desempeño efectivo en el puesto de trabajo en el que se impulsa el aprendizaje del personal (Castagnola, Castagnola, del Carmen, & Castagnola, 2020).

Según Cordero et al (2020) la aplicación del plan de capacitación se estructura fundamentalmente en tres pasos, siendo el primero la divulgación (proceso en el que se difunde el plan empleando los medios y herramientas internas de la institución), luego se prosigue con la concientización (aquí se busca que el personal de la entidad conozcan los planes así como los objetivos detrás de estos) y finalmente, la implementación (aquí se busca ya desarrollar y formalizar el inicio de las actividades propuestas).

El proceso de formación o capacitación, debe de planificarse y ejecutarse de manera que permita garantizar tanto la eficiencia, eficacia, así como la efectividad en concordancia con la responsabilidad social que le compete a la institución pública, permitiendo así el cumplimiento de los fines y metas internos, que garantizan y favorecen el bienestar de la población general (Labrador, Bustio, Reyes, & Carvalhais, 2019).

Aun y cuando cada una de las instituciones públicas del estado tengan diferentes funciones u objetivos, la aplicación de la Ley del Servicio Civil en el marco del desarrollo y capacitación del personal, suele contar con metas similares, tales como la reducción de brechas en cuanto al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, el brindar capacitaciones que permitan fortalecer el desempeño de

los trabajadores para el desarrollo de actividades de manera remota (en la actualidad, el adoptar medidas pertinentes que permitan garantizar la mejora así como el desarrollo continuo del servidor público para la ejecución de sus actividades, esto principalmente mediante la aplicación de la meritocracia y el incremento remunerativo del personal (Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento, 2021).

Según refiere Malhotra (2021) la capacitación y preparación del personal es de suma importancia dentro del mundo empresarial, debido a que permite entregar de forma continua a los trabajadores, las oportunidades, así como el desarrollo necesario para el futuro, cabe indicar que estas competencias o habilidades, deben de ser entregadas conforme se vayan presentando las necesidades dentro de las organizaciones.

La evaluación de esta variable se llevó a cabo mediante lo establecido en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2013) misma de la que fue posible inferir un total de 3 dimensiones principales a partir del análisis de sus capítulos, siendo estos los que se detallan a continuación: a) Gestión de la capacitación, misma que se define como el proceso mediante el cual se planifica y forma al personal en el ámbito laboral y profesional con la finalidad de buscar la mejora en cuanto al desempeño de cada uno de los servidores civiles que permitan incrementar la calidad del servicio entregado a los ciudadanos. En esta medida, los indicadores son los siguientes: Planificación de necesidades, es la acción por medio del cual las entidades públicas identifican y planifican las necesidades de capacitación en base a la demanda presentada con el fin de disminuir la brecha en cuanto a las competencias y el conocimiento. Formación laboral, constituye el primer tipo de capacitación, el cual hace referencia a la necesidad de capacitar al personal público en temas, seminarios, talleres, cursos u otros que en el corto plazo conlleven a la mejora del trabajo que realiza, así como se los servicios brindados a la ciudadanía. Formación profesional, son aquellas el segundo tipo de capacitación en el que se busca alcanzar la obtención de un grado académico o título profesional, que conlleve al acceso de un cargo dentro de la entidad (Congreso de la República, 2013).

Como segunda dimensión, se tiene: Rendimiento y evaluación del desempeño, es el procedimiento mediante el cual, se gestionan todos los procesos para evaluar y medir el desempeño del docente mediante el cumplimiento de las normas, la identificación de factores de evaluación y la retroalimentación del proceso, a fin de evaluar la estimulación del correcto rendimiento, así como del compromiso del servidor público. De este modo, los indicadores a tener en consideración son los siguientes: Cumplimiento de normas de evaluación, como su nombre lo indica, es el proceso de verificación del correcto cumplimiento y aplicación de las normas establecidas para la evaluación, a fin de garantizar la transparencia del procedimiento. Factores de evaluación, constituyen las metas que desea tanto el personal como la entidad alcanzar mediante el proceso de capacitación, siendo estos factores o metas personales y grupales, en donde la primera se evalúan metas individuales de la persona que le servirá para desempeñarse en su cargo, mientras que la segunda, son aquellas cuyo beneficio es para toda la organización. Retroalimentación, proceso que busca garantizar la comunicación oportuna y efectiva al servidor, acerca de los métodos, las oportunidades, condiciones de la evaluación, así como los resultados alcanzados, de forma tal que, se pueda generar compromisos de mejora, y permitir la entrega de un seguimiento pertinente (Congreso de la República, 2013).

Finalmente, la tercera y última dimensión es: Gestión de las compensaciones, son todos aquellos procesos estratégicos que buscan otorgar de manera equitativa y de forma consistente el conjunto de ingresos, así como los beneficios que entrega la entidad al servidor como retribución por la prestación de sus servicios a la entidad, en función al puesto y méritos que ocupa. Entre sus indicadores a evaluar se encuentran: Equidad, hace referencia a que las compensaciones económicas que se entregan deben de ser en virtud del puesto, así como a las actividades que realiza dentro del mismo. Consistencia de las compensaciones, este proceso tiene por finalidad la captación, mantenimiento y desarrollo efectivo de un conjunto de servidores que contribuyan a la entidad; es necesario reconocer dos tipos de consistencia, la primera es la interna (guardan relación con las condiciones de responsabilidad, complejidad, así como la exigencia del puesto) y la consistencia intergubernamental (que refiere a las compensaciones de puestos similares entre diferentes entidades dentro del ámbito público, son comparables entre sí).

La segunda variable denominada **competencias digitales**, se define como la capacidad de emplear y hacer uso de las tecnologías digitales, aspecto en el que se debe de entender que no sólo hace referencia al conjunto de dispositivos y sistemas más comunes (de generaciones anteriores), sino a un contexto mucho más amplio y cambiante, generado a través de los continuos cambios que se van experimentando (Montaudon, Pinto, & Yáñez, 2020). De igual modo, es definido como el conjunto de conocimientos que sirven al individuo como instrumentos muy útiles y que le permiten la movilización de actitudes y procesos que las personas adquieren para facilitar la transferencia e intercambio de conocimientos, así como la posibilidad de crear e innovar la información (Levano, y otros, 2019).

La competencia digital debe comprenderse no solo como un simple dominio y manejo de estas competencias, sino también como una capacidad de construir, producir, evaluar y seleccionar información existente dentro del ámbito digital (Pozos & Tejada, 2018). Por su parte, se define también como una aproximación por parte de la persona o profesional hacia una adecuada integración con las TICs dentro del desarrollo de sus funciones (Ocaña, Valenzuela, & Morillo, 2020).

Las competencias digitales, se definen también como el conocimiento o información con la que cuenta el individuo respecto al campo virtual o digital, y que, además, le permite interrelacionarse de forma consciente haciendo uso de las redes sociales (entiéndase por redes sociales a los medios empleados para llevar a cabo la interacción mediante la web u online) (De Almeida, De Almeida, & Da Graça Moreira, 2021).

Según Richer et al (2021) el desarrollo de capacidades o competencias digitales, suponen una herramienta importante a la hora de mejorar y desarrollar de manera más eficiente, las actividades prácticas de un trabajo, sin embargo, es de reconocer que, el aprendizaje o desarrollo de competencias digitales, suele tomar un tiempo mayor que las competencias estándares o tradicionales, debido a que no solo se debe de contar con herramientas que se adapten a la necesidad del trabajo, sino que además, es necesario de la total participación y entendimiento de cada individuo.

Dentro del campo público o empresarial, surge un tema ligado con las competencias virtuales, y es el liderazgo de equipos virtuales, en el que autores

como Alward y Phelps (2019) mencionan que Es primordial que un líder de equipo virtual sea consciente de las complejidades asociadas con los equipos virtuales y ser consciente de las necesidades y factores fundamentales que ayudan a generar confianza en estos entornos. Un fuerte sentido de confianza comunitaria enriquece la comunicación, que puede conducir a una cultura de equipo virtual eficaz, y puede ser integral en mejorar el desempeño exitoso de la tarea.

Existe una teoría que aborda el concepto de competencias, capacidades o habilidades digitales, y se conoce como la teoría de la desigualdad digital, misma que establece cada individuo posee competencias y capacidades diferentes a sus pares y es justamente esta diferencia la que debe de ser minimizada dentro de un ámbito laboral (Karaoglu, Hargittai, & Nguyen, 2020).

La evaluación de esta variable, se llevó a cabo a partir de la evaluación de 3 de las 5 competencias clave que debe de tener un trabajador, mismas que son propuestas por Montaudon, Pino e Yáñez (2020). Estas dimensiones son las siguientes: Competencias de gestión de información. Esta primera dimensión evalúa la identificación y definición de las necesidades de información, así mismo, aborda la identificación y selección de información digital, y finalmente, la capacidad que tiene el individuo para almacenar y organizar la información. Competencias digitales de colaboración. Esta segunda dimensión aborda el intercambio de experiencias oportunas entre trabajadores sobre un tema concreto, la gestión del intercambio de información, así como el trabajo colaborativo para objetivos comunes. Competencias digitales de resolución de problemas. En esta última dimensión, se aborda la identificación y solución de problemas desconocidos, así como la aplicabilidad de soluciones previas a problemas nuevos por parte de los trabajadores, que permitan el correcto funcionamiento de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

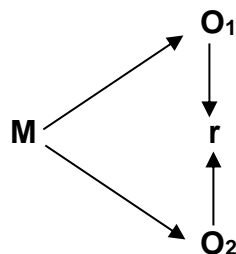
El tipo de investigación fue básica ya que, desde la óptica de Ñaupas et al. (2018), en este tipo de investigaciones la búsqueda de conocimientos e información acerca de los fenómenos observados es la principal meta, haciendo uso para ello del conocimiento existente. En este sentido, en la presente investigación, se buscó generar información relacionada con las variables para mejorar la realidad observada.

Nivel:

Fue correlacional puesto que, según Bernal (2016) la finalidad es hallar la relación entre dos o más variables establecidas, no pudiendo considerarse este vínculo como causal, debido a que carece de sustento práctico (investigaciones previas) en los que ya se haya demostrado dicha relación. En este caso, se abordó el establecimiento de una relación entre el cumplimiento de la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) y la generación de competencias digitales

Diseño:

No experimental, pues según Hernández y Mendoza (2018) en este diseño, el investigador se limita a observar el comportamiento de las variables en un entorno específico y posteriormente, interpreta los datos recopilados. El corte de investigación fue transversal, pues la información se recoge en un momento único). El esquema de este diseño fue el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

O₁ : Cumplimiento de la Ley Servicio Civil

O₂ : Competencias digitales

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

Identificación de variables:

Variable 1: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

Definición conceptual

Es el logro efectivo de la Ley en cuestión, en el que se establece cada una de las reglas y normas para la preparación, capacitación así como la evaluación de todos los trabajadores que se encuentran al servicio de instituciones públicas del Estado, bajo el principio de meritocracia y el incremento de la remuneración del personal del estado, ello como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que busca, el desarrollo y formación tanto profesional, técnica y moral de los trabajadores que se encuentran conformando el sector público (Congreso de la República, 2013).

Definición operacional

La evaluación de la variable, se llevó a cabo mediante lo extraído de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2013), del que se logró inferir un total de 3 dimensiones.

Dimensiones e indicadores

Gestión de la capacitación: Planificación de necesidades - formación laboral - formación profesional.

Rendimiento y evaluación del desempeño: Cumplimiento de normas de evaluación - factores de evaluación - retroalimentación.

Gestión de las compensaciones: Equidad - consistencia de las compensaciones.

Escala

Ordinal de tipo Likert

Variable 2: Competencias digitales

Definición conceptual

Es la capacidad de emplear y hacer uso de las tecnologías digitales, aspecto en el que se debe entender que no sólo hace referencia al conjunto de dispositivos y sistemas más comunes (de generaciones anteriores), sino a un contexto mucho más amplio y cambiante, generado a través de los continuos cambios que se van experimentando (Montaudon, Pinto, & Yáñez, 2020).

Definición operacional

La evaluación de la variable, se llevó a cabo a partir de la evaluación de 3 de las 5 competencias clave que debe tener un trabajador según la teoría de Montaudon, Pinto y Yáñez (2020).

Dimensiones e indicadores

Competencias de gestión de información: definición de necesidades de información - identificación y selección de información digital - capacidad para almacenar y organizar la información.

Competencias digitales de colaboración: intercambio de experiencias oportunas - gestión del intercambio de información - trabajo colaborativo para objetivos comunes.

Competencias digitales de resolución de problemas; identificación y solución de problemas desconocidos - aplicabilidad de soluciones previas a problemas nuevos.

Escala

Ordinal de tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Se define como un conjunto finito o infinito de elementos, cosas, seres o individuos que presentan y comparten atributos comunes entre sí, y que, a su vez, son susceptibles a ser observados (Valderrama, 2017). De esta manera, la población para esta investigación se encontró conformada por los trabajadores de la Dirección

Regional de Agricultura Cajamarca, y de quien depende administrativamente la Agencia Agraria Jaén, mismos que son un total de 20 trabajadores.

Criterios de selección

Sáenz, Sanz, Valdemoros, de León y Alonso (2021) mencionan que los criterios de selección, son el conjunto de características únicas que los participantes deben reunir a fin de poder formar parte de la muestra, en tal sentido, estos criterios suelen dividirse en 2, siendo estos los criterios de inclusión y exclusión.

Como criterio de inclusión, se trabajó únicamente con el personal administrativo de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. Además, se trabajó únicamente con personal que se encuentre laborando por un periodo igual o superior a un año.

Como criterio de exclusión, se omitió a todo aquel personal que incumpla con los dos primeros criterios establecidos.

Muestra:

Para el caso del presente trabajo, la muestra se encontró conformada por solo los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, siendo estos un total de 20 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se empleó fue la encuesta y fue seleccionada por su versatilidad y objetividad para recolectar los datos de grandes muestras en un mismo momento, además de conformarse por preguntas y asignar respuestas que encaminan y facilitan el llenado por parte del sujeto (Belderebeck, et al, 2021).

Instrumentos

Como instrumento, por otro lado, se aplicaron los cuestionarios, los mismos que presentaron una escala ordinal de tipo Likert; es decir, cada pregunta, enunciado o ítem, consta de 5 respuestas jerarquizadas de menor a mayor (Varndell, et al, 2021). Para esta investigación, se desarrolló un cuestionario por cada variable. La ficha técnica de cada cuestionario se presenta a continuación:

Nombre : Cuestionario de Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil
Autor : Llanos Pairazaman, Lissete
Creación : 2021
N° de ítems : 16
Aplicación : Trabajadores administrativos
Duración : 10 min
Validez : Mediante Juicio de expertos
Confiabilidad : Alfa de Cronbach de 0,954
Nombre : Cuestionario de Competencias digitales

Autor : Llanos Pairazaman, Lissete
Creación : 2021
N° de ítems : 16
Aplicación : Trabajadores administrativos
Duración : 10 min
Validez : Mediante Juicio de expertos
Confiabilidad : Alfa de Cronbach de 0,963

Validez

La validez de los instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación por juicio de expertos, mismo que se realizó a partir del análisis de 3 expertos en el tema versado, quienes por medio de su firma entregaron validez a los cuestionarios trabajados.

Confiabilidad

La confiabilidad se llevó a cabo a partir de la aplicación de la prueba del Alfa de Cronbach, teniendo como base que, un instrumento será confiable en la medida de que el valor obtenido sea mayor a 0,700, por lo que, en el caso de las variables Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y Competencias digitales, al obtener alfas

de 0,954 y 0,963 respectivamente, se aceptó la existencia de confiabilidad en los cuestionarios.

3.5. Procedimientos

Se inició con una coordinación institucional, para poder presentar una carta de la solicitud de autorización para la realización de la investigación. Seguidamente, se programó el día y hora para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Luego, en la fecha designada, los empleados fueron notificados y se les orientó acerca del llenado de las pruebas repartidas. Tras haber culminado la administración de los cuestionarios, se procedió al procesamiento de la data en los paquetes estadísticos del Excel y SPSS a partir de los cuales, se generaron tanto las tablas como las figuras necesarias con el fin de contar con un mejor entendimiento respecto a la información obtenida. La información recopilada, fue presentada en el informe, a partir del cual se ejecutó la discusión, generación de conclusiones y recomendaciones, y finalmente, la presentación del trabajo para su revisión por parte del personal evaluador designado por la universidad.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Este tipo de estadística, tiene como propósito principal la descripción cuantitativa de un conjunto de datos, para lo cual, se suelen emplear diferentes tipos de recursos estadísticos, como pueden ser los estadígrafos de orden, variabilidad, etc., que son, en suma, un resumen de los datos que han sido previamente recolectados (Castro, 2019).

Se empleó este método con el fin de poder analizar los resultados acerca del estado o situación en el que se encuentren las variables, para ello, fue necesario el uso y generación de tablas y figuras de frecuencias, con las que cualquier individuo que revise el trabajo, podrá contar con una mejor aproximación y entendimiento.

Estadística inferencial:

En este método de investigación estadística, tiene por finalidad el análisis y evaluación de una determinada población a partir de datos, así como de resultados obtenidos a partir de una muestra, exigiendo para ello, el desarrollo de métodos que permitan la contrastación de las hipótesis y ejecución de cálculos estadísticos (Salazar & Del Castillo, 2018).

Se empleó este método, con el fin de llevar a cabo pruebas que posibiliten determinar y dirigir los parámetros pertinentes para desarrollar la confiabilidad de los instrumentos, la generación de una prueba de correlación, así como su aplicación e interpretación. En este sentido, la prueba de confiabilidad se llevó a cabo mediante el Alfa de Cronbach (mediante la aplicación de una prueba piloto), y la prueba de correlación, a través de la prueba Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos o principios éticos, son el conjunto de atributos o características de la investigación que buscan el correcto desarrollo del trabajo, sin la vulneración alguna de los participantes (Alvarez, 2018). En el desarrollo de esta investigación, se respetó entre otros aspectos éticos los siguientes:

Originalidad del trabajo, establece que el trabajo no es una copia o plagio de otras investigaciones, o de sí mismo (auto plagio).

Beneficencia, también denominado como principio de “no maleficiencia”, busca que el resultado genere un beneficio general y no para un pequeño grupo de personas.

Discrecionalidad, aspecto que establece que la información empleada, sea de uso únicamente para fines académicos, y no se divulgue información adicional.

Confidencialidad, aspecto que establece que, en el trabajo, no se brindó información personal de los participantes o involucrados que conlleven a generar una respuesta negativa hacia ellos.

Además, se tomó en consideración la guía de elaboración de productos de la universidad, así como el manual del APA 7ma edición, para citar y referenciar las fuentes en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

	f	%
Deficiente	13	65
Regular	4	20
Eficiente	3	15
Total	20	100

Fuente. Procesamiento de datos del cuestionario sobre cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

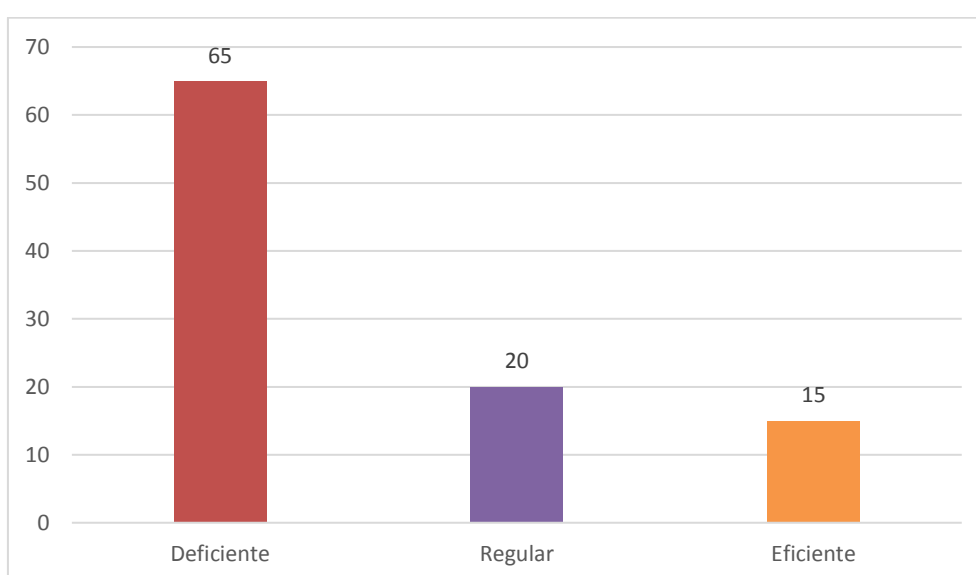


Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

Fuente. Tabla 1

Según se observa en la tabla y figura 1, la respuesta del 65% de los trabajadores encuestados indica que existe un deficiente cumplimiento de la Ley del Servicio Civil, seguida de un 20% que considera que esta se desarrolla de manera regular, y solo un 15% ha indicado que se cumple de manera eficiente. Estos resultados evidencian que, gran parte de los trabajadores no han logrado identificar los esfuerzos por parte de la Agencia Agraria Jaén para la correcta gestión y desarrollo de sus recursos humanos según lo que establece la Ley.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

	Gestión de la capacitación		Rendimiento y evaluación del desempeño		Gestión de las compensaciones	
	F	%	f	%	f	%
Deficiente	13	65	13	65	12	60
Regular	7	35	4	20	5	25
Eficiente	0	0	3	15	3	15
Total	20	100	20	100	20	100

Fuente. Procesamiento de datos del cuestionario sobre cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

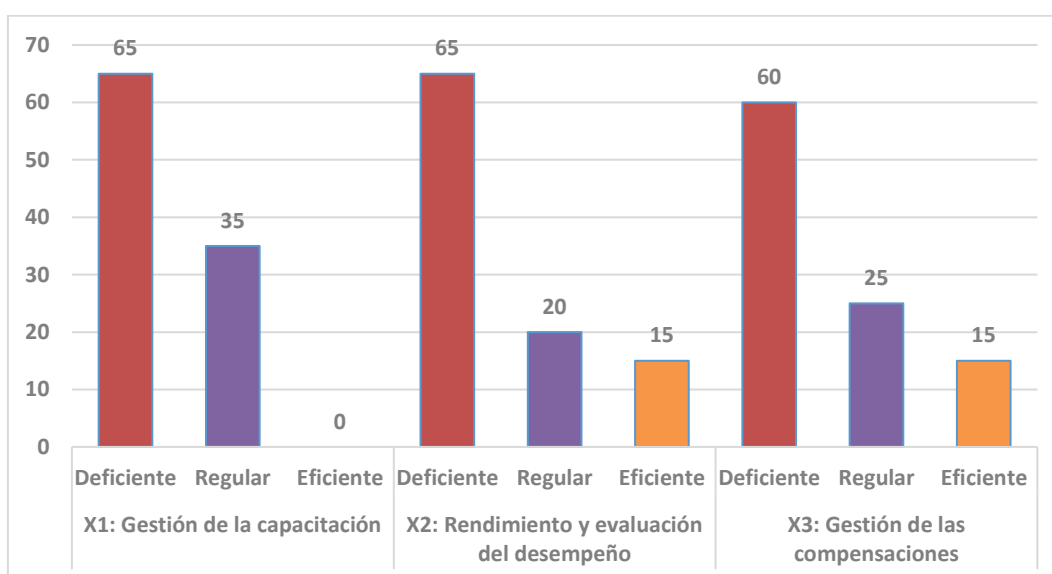


Figura 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

Fuente. Tabla 2

Según la tabla y figura 2, al efectuar la evaluación de las dimensiones del cumplimiento de la Ley del Servicio Civil, el 65% de trabajadores califica como deficiente a la gestión de la capacitación siendo esto ocasionado debido principalmente a que consideran que la Agencia Agraria Jaén no entrega capacitaciones que busquen disminuir la brecha de conocimientos y competencias, además de que dichas capacitaciones al ser recurrentes no terminan por efectivizar el trabajo que realizan. Por su parte, la dimensión rendimiento y evaluación del desempeño es calificada por un 65% como deficiente, siendo esto producto de que consideran que no siempre se encuentran de acuerdo respecto a que las

evaluaciones se desarrollen total y plenamente de forma transparente, además de no evidenciar que se cuenten con estándares para las evaluaciones, y considerar que las capacitaciones no necesariamente generan un mayor compromiso en el personal. Finalmente, en cuanto a la dimensión gestión de las compensaciones, esta es calificada como deficiente según la respuesta del 60% de encuestados, debido principalmente a que no se encuentran de acuerdo con que estén recibiendo una remuneración acorde con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral y con los pagos que reciben los mismos cargos en otras instituciones similares.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable Competencias digitales

	f	%
Deficiente	11	55
Regular	6	30
Eficiente	3	15
Total	20	100

Fuente. Procesamiento de datos del cuestionario sobre competencias digitales

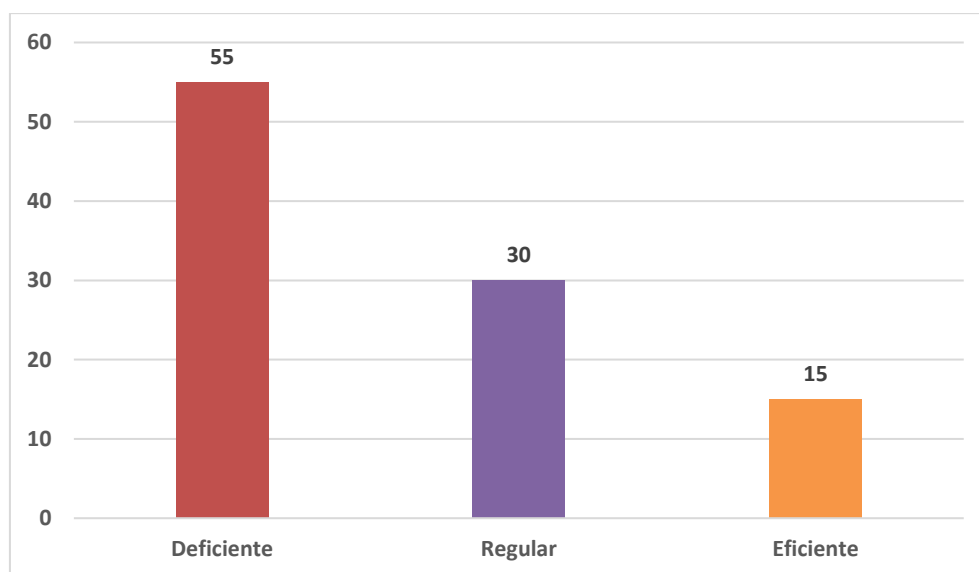


Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable Competencias digitales

Fuente. Tabla 3

Según la tabla y figura 3, el 55% de los trabajadores encuestados han demostrado contar con un deficiente nivel de competencias digitales, seguido de un 30% que

cuenta con un nivel regular, y solo un 15% que cuenta con un eficiente nivel de competencias digitales.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de las Competencias digitales

	Competencias de gestión de información		Competencias digitales de colaboración		Competencias digitales de resolución de problemas	
	F	%	f	%	f	%
Deficiente	10	50	10	50	11	55
Regular	7	35	7	35	8	40
Eficiente	3	15	3	15	1	5
Total	20	100	20	100	20	100

Fuente. Procesamiento de datos del cuestionario sobre competencias digitales

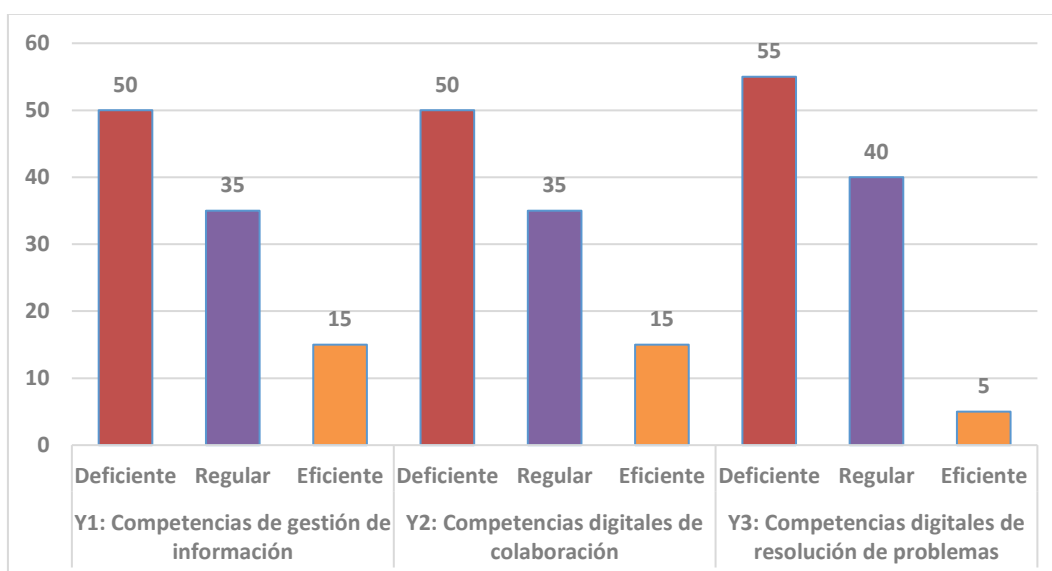


Figura 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de las Competencias digitales

Fuente. Tabla 4

Según la tabla y figura 4, al llevar a cabo la evaluación de las dimensiones de la variable competencias digitales, se encontró que la dimensión competencias de gestión de información son deficientes en el 50% de trabajadores, esto debido a que consideran que no todos los trabajadores poseen la misma capacidad y competencias, presentando dificultad incluso en trabajos sencillos como la búsqueda de información dentro de una base de datos, además de no ser capaces de organizar información digital. Otros 50% presentan también un deficiente nivel

de competencias digitales de colaboración, siendo esto ocasionado por el recelo que tienen los trabajadores a la hora de compartir información y aprendizajes digitales y aunque la institución fomente el intercambio de información en la práctica esta no suele ocurrir de este modo. Finalmente, en cuanto a las competencias digitales de resolución de problemas, el 55% de los trabajadores tiene un nivel deficiente, pues es común observar problemas en los sistemas y softwares que emplean en sus trabajos, y por qué la solución a estos problemas suele demorar.

4.2. Resultados inferenciales

A efectos de realizar la presentación de los resultados inferenciales, se inicia primero con el desarrollo de una prueba de normalidad (en este caso la prueba de Shapiro Wilk por contar con una muestra menor a 50 personas), con el que se pueda establecer la prueba estadística de correlación a emplear para determinar la relación entre los elementos establecidos, de esta manera se tiene lo siguiente:

Tabla 5

Prueba de normalidad de los datos de las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
X: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	,888	20	,024
Y: Competencias digitales	,875	20	,014

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-V25

Según se observa en la tabla 5, con un valor sig. Menor a 0,05 en ambas variables, se establece que los resultados a correlacionar no se encuentran normalmente distribuidos, y como consecuencia de ello, se establece que la prueba estadística a efectuar, es la prueba Rho de Spearman. De este modo, se siguió con el siguiente criterio para contrastar las hipótesis:

Nivel de significancia:

$p = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$ se rechaza H_0

Si $p_valor > 0.05$ se acepta H_0

Prueba de hipótesis general

H_0 : El cumplimiento de la Ley del Servicio Civil no se relaciona positiva y significativamente con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

H_1 : El cumplimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona positiva y significativamente con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Tabla 6

Correlación entre las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales

			Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	Competencias digitales
Rho de Spearman	Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Competencias digitales	N	20	20
		Coeficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Tomando como base el criterio de contrastación, así como el resultado de la tabla 6, se acepta la hipótesis general de investigación debido a contar con un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,850 (correlación positiva fuerte).

Al igual que con las variables, previo establecimiento de la relación entre dimensiones, con el fin de contrastar las hipótesis, se procede primero a ejecutar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, siendo el criterio a tomar en cuenta que, se emplea Pearson solo y únicamente cuando ambas dimensiones a correlacionarse, posean un valor sig. Mayor a 0,05, en tal caso, si solo uno tiene mayor, o ambos son inferiores, se trabaja con la prueba Rho de Spearman.

Tabla 7

Prueba de normalidad de dimensiones de las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
X1: Gestión de la capacitación	,920	20	,100
X2: Rendimiento y evaluación del desempeño	,855	20	,007
X3: Gestión de las compensaciones	,872	20	,013
Y1: Competencias de gestión de información	,863	20	,009
Y2: Competencias digitales de colaboración	,912	20	,069
Y3: Competencias digitales de resolución de problemas	,882	20	,020

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-V25

De esta manera, se observa que, en cuanto a la hipótesis 1, solo la dimensión gestión de la capacitación presenta un valor sig. Mayor a 0,05 sin embargo y al solo este el que es mayor, se emplea la prueba Rho de Spearman; de igual manera, en la hipótesis 2, únicamente la dimensión competencias digitales de colaboración es mayor a 0,05, pero se emplea la prueba Rho de Spearman pues se requiere que ambos valores sean mayores para usar Pearson; finalmente, en la hipótesis 3, ambas dimensiones a correlacionar son menores a 0,05, motivo por el cual se emplea Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La gestión de la capacitación no se relaciona significativamente con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Hi: La gestión de la capacitación se relaciona significativamente con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones gestión de la capacitación y competencias de gestión de información

		Competencias de gestión de información	
Rho de Spearman	Gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,706** ,001
		N	20

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

Según tabla 8, al contar con un p valor o valor sig. (bilateral) de 0,001 entre la gestión de la capacitación y las competencias de gestión de información, se acepta la existencia de una relación significativa, y con un coeficiente de correlación de 0,706 dicha relación se califica como positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: El cumplimiento del rendimiento y evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Hi: El cumplimiento del rendimiento y evaluación del desempeño se relaciona significativamente con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones cumplimiento del rendimiento y evaluación del desempeño con las competencias digitales de colaboración

		Competencias digitales de colaboración
Rho de Spearman	Rendimiento y evaluación del desempeño	,775**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

Según tabla 9, al contar con un p valor o valor sig. (bilateral) de 0,000 entre el cumplimiento del rendimiento y la evaluación del desempeño, se acepta la existencia de una relación significativa, y con un coeficiente de correlación de 0,775 dicha relación se califica como positiva fuerte.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: El cumplimiento de la gestión de las compensaciones no se relaciona significativamente con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Hi: El cumplimiento de la gestión de las compensaciones se relaciona significativamente con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.

Tabla 10

Correlación entre las dimensiones de las variables cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales

		Competencias digitales de resolución de problemas
Rho de Spearman	Gestión de las compensaciones	,853**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

Según tabla 10, al contar con un p valor o valor sig. (bilateral) de 0,000 entre la gestión de las compensaciones y las competencias digitales, se acepta la existencia de una relación significativa, y con un coeficiente de correlación de 0,853 dicha relación se califica como positiva fuerte.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, a fin de responder y llegar a los resultados del primer objetivo específico formulado, se partió primero definiendo ambas dimensiones, teniendo de este modo que, la gestión de la capacitación según lo establecido en la Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2013) es el proceso mediante el cual se planifica y forma al personal en el ámbito laboral y profesional con la finalidad de buscar la mejora en cuanto al desempeño de cada uno de los servidores civiles que permitan incrementar la calidad del servicio entregado a los ciudadanos. De igual modo, la dimensión competencias de gestión de información, según Montaudon, Pino e Yáñez (2020) se define como el proceso de identificación y definición de las necesidades de información, así mismo, aborda la identificación y selección de información digital, y finalmente, la capacidad que tiene el individuo para almacenar y organizar la información.

A partir de estas definiciones, se extrajeron indicadores con los cuales, al construir y posteriormente aplicar cuestionarios sobre el conjunto de trabajadores, fue posible encontrar que, existe una relación significativa entre las dimensiones según un p valor o valor sig. (bilateral) de 0,001, además de que, al contar con un coeficiente de correlación de 0,706 dicha relación se califica como positiva fuerte. Al respecto, no fue posible encontrar antecedentes en los que previamente se haya trabajado o relacionado las variables en cuestión, constituyéndose así la investigación la primera o pionera en desarrollar esta relación, sin embargo, a nivel estadístico, sería posible comparar la relación con el trabajo presentado por Castagnola, et al (2019) cuyo p valor encontrado fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,766, demostrando de esta manera que la adecuada preparación de un programa de capacitación o instrucción del personal que cuente con los contenidos adecuados, es capaz de fortalecer las deficiencias que presente la organización.

Cabe señalar que, en cuanto a la dimensión gestión de capacitación, esta es muy similar a los resultados presentados por Palacios (2018) mismo que en su investigación termina concluyendo que gran parte de sus encuestados consideran que las capacitaciones que reciben se encuentran principalmente regular, resultado que si bien es cierto no evidencia un problema evidente, demuestra la presencia de

deficiencias que requieren ser atendidas, generando además que la gestión de la capacitación cuente con una calidad negativa.

Además, aun y cuando no se cuente con un antecedente que aborde propiamente la competencia de gestión de información, los resultados pueden ser comparables al encontrado por Estrada (2018) ya que, este autor culmina su investigación mencionando que el personal pese a presentar un rendimiento positivo, estos requieren aun capacitación a fin de seguir mejorando sus destrezas, y con ello su rendimiento y productividad, por lo que, coincide en el aspecto de que, parte de los trabajadores evaluados ya poseen conocimientos y competencias básicas, aunque requieren aun de mayor capacitación y preparación.

En cuanto a los resultados del segundo objetivo específico, se definió primero ambas dimensiones según los autores principales, teniendo de este modo que, según la Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2013) el rendimiento y evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual, se gestionan todos los procesos para evaluar y medir el desempeño del docente mediante el cumplimiento de las normas, la identificación de factores de evaluación y la retroalimentación del proceso, a fin de evaluar la estimulación del correcto rendimiento, así como del compromiso del servidor público. Por su parte, la teoría de Montaudon, Pino e Yáñez (2020) apunta a que las competencias digitales de colaboración, son el intercambio de experiencias oportunas entre trabajadores sobre un tema concreto, la gestión del intercambio de información, así como el trabajo colaborativo para objetivos comunes.

De este modo, la correlación de los datos obtenidos a partir de las preguntas para los cuestionarios generados de cada dimensión, conllevó a establecer que con un p valor o valor sig. (bilateral) de 0,000 se establece la existencia de una relación entre el cumplimiento del rendimiento y la evaluación del desempeño, además de que, con un coeficiente de correlación de 0,775 dicha relación se califica como positiva fuerte. A nivel estadístico, no es posible realizar discusión alguna, pues no se cuenta con antecedentes de trabajos similares con las mismas variables, sin embargo, a nivel descriptivo, la investigación se diferencia a la de Estrada (2018) quien encuentra en su investigación que el 55% de los trabajadores se encontraban

satisfechos (de acuerdo) con la capacitación que recibían, resultado que en el presente trabajo resulta ser todo lo contrario.

Además, los resultados coinciden con el trabajo realizado por Ugarte et al (2020) debido a que, en el presente trabajo, se tomó en consideración como indicadores del rendimiento y evaluación del desempeño a los factores de evaluación, así como el cumplimiento de las normas de evaluación, aspectos que, aun y cuando sean dominados parcialmente, requieren aun de mayor énfasis en la institución, además de que, Ugarte lo toma como parte de las habilidades duras necesarias para la entrega de un buen servicio por parte de los servidores públicos.

Para los resultados del tercer objetivo específico, se partió por definir las dimensiones. De esta manera, la gestión de las compensaciones, se define según el Congreso de la República (2013) como todos aquellos procesos estratégicos que buscan otorgar de manera equitativa y de forma consistente el conjunto de ingresos, así como los beneficios que entrega la entidad al servidor como retribución por la prestación de sus servicios a la entidad, en función al puesto y méritos que ocupa; por su parte, las competencias digitales de resolución de problemas según Montaudon, Pino e Yáñez (2020) abordan la identificación y solución de problemas desconocidos, así como la aplicabilidad de soluciones previas a problemas nuevos por parte de los trabajadores, que permitan el correcto funcionamiento de la organización.

En este sentido, posterior a la generación, procesamiento y cruce de datos de los cuestionarios generados, se logró encontrar por resultado que con un p valor o valor sig. (bilateral) de 0,000 entre la gestión de las compensaciones y las competencias digitales, se acepta la existencia de una relación significativa, y con un coeficiente de correlación de 0,853 dicha relación se califica como positiva fuerte. De este modo, y al igual que en los casos anteriores, no se encontraron investigaciones similares en las que se precise una asociación similar a la trabajada.

Finalmente, a fin presentar los resultados del objetivo general, se definió primero la variable 1 según la Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2013) como el logro efectivo de la Ley en cuestión, en el que se establece cada una de las reglas y normas para la preparación, capacitación así como la evaluación

de todos los trabajadores que se encuentran al servicio de instituciones públicas del Estado, bajo el principio de meritocracia y el incremento de la remuneración del personal del estado; por su parte, Montaudon, Pino e Yáñez (2020) definieron a las competencias digitales como la capacidad de emplear y hacer uso de las tecnologías digitales, aspecto en el que se debe de entender que no sólo hace referencia al conjunto de dispositivos y sistemas más comunes (de generaciones anteriores), sino a un contexto mucho más amplio y cambiante, generado a través de los continuos cambios que se van experimentando.

De esta manera, luego de procesar todos los datos de las dimensiones antes presentadas, mediante la prueba Rho de Spearman para variables no paramétricas, fue posible encontrar como resultado que se acepta la hipótesis general de investigación debido a contar con un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,850 (correlación positiva fuerte). Aun y cuando no se cuente con investigaciones previas similares, es posible comprar el resultado estadístico con el trabajo realizado por Castagnola, et al (2019), pues aun y cuando en ambos casos se obtuvieron coeficientes de correlación menores a 0,05, el coeficiente de correlación encontrado en el presente trabajo supera al de Castagnola, et al que obtuvieron solo un 0,766, evidenciándose así mayor fuerza de relación.

Por su parte, un trabajo de investigación, aunque no del nivel correlacional que se asemeja mucho a los resultados encontrados, es el realizado por Ugarte et al (2020), pues dentro de sus resultados y conclusiones, Ugarte establece que dentro de la muestra analizada, es necesario del desarrollo de habilidades informáticas en los trabajadores, habilidades que contribuyen a sus competencias duras en el dominio y manejo de las tecnologías.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la relación del cumplimiento de la Ley del Servicio Civil guarda una relación significativa a nivel de un p valor de 0,000 con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021, siendo este resultado posible gracias al uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, en el que además, al contar con un coeficiente de correlación de 0,850 se establece que la relación es positiva fuerte.

Segunda: Se identificó que la relación de la gestión de la capacitación guarda una relación significativa con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021, siendo ello posible por medio de la prueba Rho de Spearman, en el que se establece además una relación positiva fuerte al contar con un valor r de 0,706.

Tercera: Se estableció que el rendimiento y evaluación del desempeño presenta una relación significativa con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021, gracias a un margen de error, de 0,000, además de que, con un coeficiente de correlación de 0,775 dicha relación se califica como positiva fuerte.

Cuarta: Se identificó que la gestión de las compensaciones guarda una relación significativa con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021, dado que se contó con un p valor de 0,000 obtenido gracias a la prueba Rho de Spearman, con el que, además, al contar con un valor r de 0,853 se terminó por aceptar que dicha relación es positiva fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al área de recursos humanos de la Agencia Agraria Jaén, dentro de sus políticas y procedimientos de evaluación de resultados de capacidades, agregar criterios de evaluación en grupo, y apuntar a incrementar el compromiso del personal, mediante el desarrollo de actividades que fomenten la motivación de cada trabajador, así como su participación activa.

Segunda: Al área de recursos humanos de la Agencia Agraria Jaén conjuntamente con el área correspondiente, evaluar la posibilidad de aplicar incentivos monetarios y no monetarios para aquellos trabajadores que obtengan un mejor resultado.

Tercera: A futuros investigadores, realizar una investigación en la que se analice la relación de las variables analizadas, con otras existentes, a fin de poder encontrar otras posibles causas y consecuencias que se estén presentando dentro de la agencia.

Cuarta: Al área de recursos humanos de la Agencia Agraria Jaén, generar de forma estacional capacitaciones en las que el proceso y resultado resulte abierto y transparente para todo el personal de esta.

REFERENCIAS

- Alimann, K., & Blank, G. (2021). Rethinking digital skills in the era of compulsory computing: methods, measurement, policy and theory. *Information, Communication & Society*, 24(5), 633-648. doi:<https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1874475>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Virtual*, 7(2), 1-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Alward, E., & Phelps, Y. (2019). Impactful Leadership Traits of Virtual Leaders in Higher Education. *Online Learning*, 23(3), 72-94. doi:10.24059/olj.v23i3.2113
- Battisti, D. (2020). The Digital Transformation of Italy's Public Sector: Government Cannot Be Left Behind! *Journal of eDemocracy and Open Government*, 12(1), 25-39. doi:<http://dx.doi.org/10.29379/jedem.v12i1.591>
- Bejarano, A., Cástro, A., & Arias, E. (2017). Diagnóstico de la calidad de capacitación virtual para funcionarios en 5 empresas del sector financiero de Bogotá. *EAN*, 5-37. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10249/HerreraEdwin2020.pdf;jsessionid=E7C975A37A5239E919E62B249C4B0BF3?sequence=1>
- Belderebeck, D., Frevel, N., Gracht, H., Schmidt, S., & Schweitzer, V. (2021). Preparing, conducting, and analyzing Delphi surveys: Cross-disciplinary practices, new directions, and advancements. *MethodsX*, 10(8), 1-20. doi:<https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.mex.2021.101401>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. . Bogotá: Pearson.
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2019). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journalb Businesses*, 1, 1-12. Obtenido de <http://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/122/330>
- Castagnola, V., Castagnola, G., del Carmen, A., & Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of Business and entrepreneuria*, 4(3), 80-89.

doi:<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.69>

- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Chiara, M., Thum, A., & Vandeplass, A. (2020). Facing the Digital Transformation: are Digital Skills Enough? *European Commission*, 1, 3-26. doi:<http://data.europa.eu/doi/10.2765/xxxxx>
- Congreso de la República. (20 de junio de 2008). Decreto Legislativo N° 1025. *Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*. Lima, Perú. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-1025>
- Congreso de la República. (4 de julio de 2013). *Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057*. Obtenido de SPIJ: Constitución Política, Leyes Orgánicas y Códigos/Normas Legales: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1081863>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M., & Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del Conocimiento*, 5(5), 41-63. doi:10.23857/pc.v5i5.1399
- De Almeida, F., De Almeida, M., & Da Graça Moreira, M. (2021). *Nuvens & Redes*. (P. U. Paulo, Ed.) São Paulo. Brasil: EDUC. Obtenido de https://www.pucsp.br/educ/downloads/nuvens_e_redes.pdf
- Estrada, A. (2018). *Impactos del programa de capacitación y su repercusión en el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Seoing E.I.R.L.* Lima, Perú: Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3769/TSP_ADS_008.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, H., & Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *Sciendo*, 23(2), 121-124. doi:<http://dx.doi.org/10.17268/sciende.2020.017>
- Gutiérrez, A., Escobedo, S., Angeles, M., & Guitérrez, M. (2019). Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del

- sector público, 2016-2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, IX(4), 38. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312019000400007&script=sci_arttext
- Henckell, C. (2021). Reflexiones sobre la meritocracia. *Saber Servir*, 5, 169-176. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/issue/download/223/102>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 1(2), 75-79. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.
- Karaoglu, G., Hargittai, E., & Nguyen, M. H. (2020). Inequality in online job searching in the age of social media. *Information, Communication & Society*, 1(1), 1-19. doi:<https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1897150>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Carvalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n1/2310-340X-cod-7-01-64.pdf>
- Landa, M., Astete, C., & Gamonal, J. (2021). Implementación del régimen “SERVIR” en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(47), 39-49. doi:<https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>
- Levano, L., Sanchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N., & Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569 - 588. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Ley de Servicio Civil. (2019). *Todo lo que debes saber sobre la Ley del Servicio Civil*. Obtenido de Ley N° 30057: <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>
- Lopera, P. (2018). La Capacitación Organizacional: el Diagnóstico y sus Posibilidades. *Universidad de San Buenaventura Colombia*, 1, 1-25. Obtenido de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/6885/1/Capacitacion_

Organizacional_Diagnostico_Lopera_2019.pdf

- Malhotra, A. (2021). The Postpandemic Future of Work. *Journal of Management*, 47(5), 1091-1102. doi:<https://doi.org/10.1177%2F01492063211000435>
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2020). *Plan de Desarrollo de Personas - 2020*. Lima, Perú: Oficina General de Administración de Recursos Humanos. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/apn/informes-publicaciones/703620-plan-de-desarrollo-de-personas-pdp-2020>
- Montaudon, C., Pinto, I., & Yáñez, A. (2020). Competencias digitales para las nuevas formas de trabajo: nociones, términos y aplicaciones. *Latindex*, 1(1), 1333-1347. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/30_Montaudon_Pinto_Ya%C3%B1ez.pdf
- Morales, C., & Rey, W. (2020). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 87-94. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. . Bogotá: Ediciones de la U.
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Ocaña, Y., Valenzuela, L., & Morillo, J. (2020). La competencia digital en el docente universitario. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(1), 1-13. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.455>
- Paiva, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Revista Saber Servir*(3), 64-88. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3914/4366>
- Palacios, J. (2018). *La Capacitación y su relación con la productividad laboral de*

- los colaboradores del Área de Marketing y Promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote -2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedroni, F., Villaseñor, D., & Olvera, E. (2020). Estrategias de inducción y capacitación de personal operativo para contribuir a la productividad de empresas de servicios MIPYMES del Corredor Industrial de Toluca Edo. De México. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Empendimiento y Educación*.20(2), 2-11. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/05/corredor-industrial-toluca.pdf>
- Porrúa, M., Lafuente, M., Mosqueira, E., Roseth, B., & Reyes, A. (2020). *Transformación digital y empleo público: el futuro del trabajo del gobierno*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Transformacion-digital-y-empleo-publico-El-futuro-del-trabajo-del-gobierno.pdf>
- Pozos, K., & Tejada, J. (2018). Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 59-87. doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.712>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (17 de enero de 2010). Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. *Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público*. Lima, Perú. Obtenido de http://www2.pcm.gob.pe/Transparencia/Resol_ministeriales/2010/DS-009-2010-PCM.pdf
- Raza, S., & Hu, G. (2020). Strengthening digital inclusion through e-government: cohesive ICT training programs to intensify digital competency. *Information Technology for Development*, 1-27. doi:<https://doi.org/10.1080/02681102.2020.1841713>
- Richer, I., Gabe, E., Maharja, C., Ha, T., Van, Q., Praptiwi, R., & Pahl, S. (2021).

- Virtual Capacity Building for International Research Collaborations in Times of COVID-19 and #Flygskam. *Front. Commun.*, 5(50), 1-6. doi:<https://doi.org/10.3389/fcomm.2020.562828>
- Robina, R., & Palos, P. (2018). Willingness to Comply with Corporate Law: An Interdisciplinary Teaching Method in Higher Education. *Sustainability*, 10(6), 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su10061991>
- Sáenz, M., Sanz, E., Valdemoros, M., de León, A., & Alonso, R. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. España: Octaedro. doi:<https://doi.org/10.36006/16260-06>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos de estadística*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento. (2021). *Pan de Desarrollo de Personas 2021*. Lima, Perú: SUNASS. Obtenido de <https://www.sunass.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/PDP-2021.pdf>
- Thomsom, R., Torenvlied, R., & Judge, A. (2020). Incentives to comply: the impact of national governments' and stakeholders' preferences on compliance with EU laws. *Journal of European Public Policy*, 27(12), 1801-1818. doi:<https://doi.org/10.1080/13501763.2019.1699593>
- Ugarte, W., Melgar, T., & Tacillo, E. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(45), 69-81. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>
- Valderrama, S. (2017). *Metodología del trabajo universitario* (2a reimpresión ed.). Lima: San Marcos.
- Varndell, W., Fry, M., & Elliott, D. (2021). Applying real-time Delphi methods: development of a pain management survey in emergency nursing. *BMC Nursing*, 20(149), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00661-9>

Anexos
Anexo 1
Matriz de consistencia

TÍTULO: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021							
AUTOR: Br. Lissete Llanos Pairazaman (ORCID: 0000-0002-3038-9323)							
VARIABLES							
Variable 1: Cumplimiento de la Ley Servicio Civil							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
<p>Problema general ¿Cómo el cumplimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo la gestión de la capacitación se relaciona con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021?</p> <p>¿Cómo el rendimiento y evaluación del desempeño se relaciona con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021?</p> <p>¿Cómo el cumplimiento de la gestión de las compensaciones se relaciona con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del cumplimiento de la Ley del Servicio Civil con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación de la gestión de la capacitación con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p> <p>Establecer la relación del rendimiento y evaluación del desempeño con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p> <p>Identificar la relación de la gestión de las compensaciones con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p>	<p>Hipótesis general El cumplimiento de la Ley del Servicio Civil se relaciona positiva y significativamente con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p> <p>Hipótesis específicas La gestión de la capacitación se relaciona significativamente con las competencias de gestión de información del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p> <p>El cumplimiento del rendimiento y evaluación del desempeño se relaciona significativamente con las competencias digitales de colaboración del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p> <p>El cumplimiento de la gestión de las compensaciones se relaciona significativamente con las competencias digitales de resolución de problemas del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021.</p>	Gestión de la capacitación	Planificación de necesidades	1, 2	<p>Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)</p>
				Formación laboral	3, 4		
				Formación profesional	5, 6		
	Rendimiento y evaluación del desempeño	Cumplimiento de normas de evaluación	7, 8	<p>Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)</p>		
		Factores de evaluación	9, 10				
		Retroalimentación	11, 12				
	Gestión de las compensaciones	Equidad	13, 14	<p>Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>Deficiente (De 4 a 9) Regular (De 10 a 15) Eficiente (De 16 a 20)</p>		
		Consistencia de las compensaciones	15, 16				

Variable 2: Competencias digitales				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Competencias de gestión de información	Definición de necesidades de información	1, 2	Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)
	Identificación y selección de información digital	3, 4		
	Capacidad para almacenar y organizar la información	5, 6		
Competencias digitales de colaboración	Intercambio de experiencias oportunas	7, 8	Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)
	Gestión del intercambio de información	9, 10		
	Trabajo colaborativo para objetivos comunes	11, 12		
Competencias digitales de resolución de problemas	Identificación y solución de problemas desconocidos	13, 14	Escala ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (De 4 a 9) Regular (De 10 a 15) Eficiente (De 16 a 20)
	Aplicabilidad de soluciones previas a problemas nuevos	15, 16		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Enfoque Cuantitativa</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Diseño No experimental, de corte transversal</p>	<p>Población La población a tomar estuvo compuesta por el recurso humano de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, y de quien depende administrativamente la Agencia Agraria Jaén, siendo estos un total de 20 trabajadores.</p> <p>Muestra Estuvo compuesta con 20 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, y de quien depende administrativamente la Agencia Agraria Jaén.</p> <p>Muestreo No probabilístico por conveniencia del investigador</p>	<p>Variable 1: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Competencias digitales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Tablas y figuras de frecuencia</p> <p>Inferencial: Alfa de Cronbach (Prueba de confiabilidad), de Shapiro Wilk o Colmogorov Smirnov (Pruebas de normalidad), Pearson o Rho de Spearman (Pruebas de correlación)</p>

Anexo 2
Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Gestión de la capacitación	Planificación de necesidades	1, 2	Escala ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)
	Formación laboral	3, 4		
	Formación profesional	5, 6		
Rendimiento y evaluación del desempeño	Cumplimiento de normas de evaluación	7, 8	Escala ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)
	Factores de evaluación	9, 10		
	Retroalimentación	11, 12		
Gestión de las compensaciones	Equidad	13, 14	Escala ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (De 4 a 9) Regular (De 10 a 15) Eficiente (De 16 a 20)
	Consistencia de las compensaciones	15, 16		

Nota: Extraído de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2013)

Matriz de operacionalización de la variable 01: Competencias digitales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Competencias de gestión de información	Definición de necesidades de información	1, 2	Escala ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)
	Identificación y selección de información digital	3, 4		
	Capacidad para almacenar y organizar la información	5, 6		
Competencias digitales de colaboración	Intercambio de experiencias oportunas	7, 8	Escala ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (De 6 a 13) Regular (De 14 a 21) Eficiente (De 22 a 30)
	Gestión del intercambio de información	9, 10		
	Trabajo colaborativo para objetivos comunes	11, 12		
Competencias digitales de resolución de problemas	Identificación y solución de problemas desconocidos	13, 14	Escala ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (De 4 a 9) Regular (De 10 a 15) Eficiente (De 16 a 20)
	Aplicabilidad de soluciones previas a problemas nuevos	15, 16		

Nota: Adaptado de Montaudon, Pinto y Yáñez (2020).

Anexo 3
Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL

Es muy grato para mi persona el presentarme ante usted, el suscrito Br. Lisette Llanos Pairazaman, con Nro. DNI. 19262859, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y su relación con las competencias digitales del personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su participación por sus respuestas brindadas en la presente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil.

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5
 De acuerdo (DA) = 4
 Indiferente (I) = 3
 En desacuerdo (ED) = 2
 Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Gestión de la capacitación.					
1) Considero que la Agencia Agraria Jaén identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.					
2) El propósito principal de la Agencia, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un mejor servicio.					
3) Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.					
4) Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.					
5) La Agencia me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.					
6) La Agencia busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.					
Dimensión 2: Rendimiento y evaluación del desempeño.					
7) El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.					
8) La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.					
9) La Agencia cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto de trabajo.					

10) La Agencia evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.					
11) Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.					
12) La Agencia nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.					
Dimensión 3: Gestión de las compensaciones.					
13) La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base al cargo que se ocupa.					
14) La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.					
15) Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.					
16) Las compensaciones realizadas en la agencia, son equiparables al pago en puestos de entidades similares.					

Muchas gracias

Variable 2: Competencias digitales.

Escala autovalorativa

- Totalmente de acuerdo (TdA) = 5
De acuerdo (DA) = 4
Indiferente (I) = 3
En desacuerdo (ED) = 2
Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Competencias digitales	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Competencias de gestión de información.					
1) Todos los trabajadores tienen la capacidad de identificar sus necesidades digitales.					
2) Resulta fácil identificar que competencias requieren de mayor desarrollo.					
3) Se identifica de manera oportuna la información digital que se requiere.					
4) Es fácil seleccionar la información digital correcta dentro de un banco de información.					
5) Poseemos la capacidad suficiente para almacenar información digital en diferentes fuentes.					
6) Somos capaces de organizar la información digital.					
Dimensión 2: Competencias digitales de colaboración.					
7) Continuamente mis compañeros intercambian sus conocimientos digitales.					
8) Cuando un trabajador se encuentra en apuros, los demás lo ayudan retroalimentando su conocimiento.					
9) La institución favorece el intercambio de información.					

10) Se desarrollan políticas y fomenta la gestión del intercambio de información.					
11) Todos los trabajadores somos muy unidos y nos apoyamos en temas digitales.					
12) Todo el personal colabora para enriquecer y favorecer el desempeño colectivo digital.					
Dimensión 3: Competencias digitales de resolución de problemas.					
13) Continuamente se identifican los problemas de los sistemas y softwares que se usan.					
14) Se proponen soluciones a los problemas identificados.					
15) Las soluciones proporcionadas son de fácil aplicación.					
16) Las soluciones brindadas suelen ser objetivas y de rápida aplicación-					

Muchas gracias

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Gestión de la capacitación								
1	Considero que la Agencia Agraria Jaén identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El propósito principal de la Agencia, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un mejor servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La Agencia me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	La Agencia busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2 Rendimiento y evaluación del desempeño								
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	La Agencia cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	La Agencia evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	La Agencia nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3 Gestión de las compensaciones								
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base al cargo que se ocupa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Las compensaciones realizadas en la agencia, son equiparables al pago en puestos de entidades similares.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Llatas Villanueva Fernando Demetrio

DNI: 41953733

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

10, de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



FERNANDO DEMETRIO LLATAS VILLANUEVA
INGENIERO CIVIL
REG. GIP. 247452

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Gestión de la capacitación								
1	Considero que la Agencia Agraria Jaén identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El propósito principal de la Agencia, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un mejor servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La Agencia me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	La Agencia busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2 Rendimiento y evaluación del desempeño								
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	La Agencia cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La Agencia evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	La Agencia nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3 Gestión de las compensaciones								
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base al cargo que se ocupa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Las compensaciones realizadas en la agencia, son equiparables al pago en puestos de entidades similares.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Fernandez Juarez Adelina

DNI: 45120981

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

22, de octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Gestión de la capacitación							
1	Considero que la Agencia Agraria Jaén identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	X		X		X		
2	El propósito principal de la Agencia, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un mejor servicio.	X		X		X		
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.	X		X		X		
4	Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La Agencia me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.	X		X		X		
6	La Agencia busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Rendimiento y evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.	X		X		X		
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.	X		X		X		
9	La Agencia cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto de trabajo.	X		X		X		
10	La Agencia evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.	X		X		X		
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	X		X		X		
12	La Agencia nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Gestión de las compensaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base al cargo que se ocupa.	X		X		X		
14	La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.	X		X		X		
15	Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.	X		X		X		
16	Las compensaciones realizadas en la agencia, son equiparables al pago en puestos de entidades similares.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: José Alfredo Rolando Céspedes Deza

DNI: 72354164

Especialidad del validador: MAESTRO CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

22, de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante
Especialidad

Anexo 5 Confiabilidad

Confiabilidad de la variable 01 (Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	32.65	214.029	0.387	0.956
Preg.02	31.95	188.787	0.841	0.949
Preg.03	32.75	221.250	0.071	0.959
Preg.04	32.65	216.661	0.236	0.958
Preg.05	32.10	187.779	0.912	0.947
Preg.06	32.15	202.450	0.611	0.953
Preg.07	32.05	191.418	0.774	0.950
Preg.08	32.10	188.516	0.812	0.950
Preg.09	31.95	190.261	0.852	0.949
Preg.10	32.05	195.629	0.823	0.950
Preg.11	32.45	196.997	0.867	0.949
Preg.12	32.30	190.642	0.763	0.951
Preg.13	31.85	188.029	0.860	0.948
Preg.14	32.15	192.134	0.819	0.949
Preg.15	32.10	191.042	0.844	0.949
Preg.16	32.00	188.105	0.921	0.947

Confiabilidad de la variable 02 (Competencias digitales)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	36.95	188.997	0.842	0.959
Preg.02	36.80	187.853	0.887	0.958
Preg.03	37.10	197.147	0.743	0.961
Preg.04	37.20	197.116	0.636	0.963
Preg.05	37.00	187.263	0.924	0.958
Preg.06	36.95	190.050	0.871	0.959
Preg.07	37.00	200.947	0.679	0.962
Preg.08	37.20	190.800	0.859	0.959
Preg.09	37.00	202.316	0.669	0.962
Preg.10	37.00	199.684	0.687	0.962
Preg.11	36.90	191.253	0.805	0.960
Preg.12	37.10	198.200	0.744	0.961
Preg.13	37.10	190.411	0.830	0.960
Preg.14	37.30	195.905	0.818	0.960
Preg.15	37.05	196.261	0.811	0.960
Preg.16	36.85	204.239	0.535	0.964

Anexo 6

Base de datos de la variable: Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil

	X1: Gestión de la capacitación						X2: Rendimiento y evaluación del desempeño						X3: Gestión de las compensaciones			
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15	Preg.16
Trabajador 01	2	3	1	2	2	2	3	3	4	2	2	1	3	2	4	3
Trabajador 02	1	5	2	1	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5
Trabajador 03	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 04	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
Trabajador 05	2	5	2	2	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4
Trabajador 06	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Trabajador 07	2	2	1	1	3	4	2	3	3	3	1	3	1	1	2	3
Trabajador 08	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2
Trabajador 09	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
Trabajador 10	2	5	1	2	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5
Trabajador 11	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 12	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	3	1	3	2
Trabajador 13	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1
Trabajador 14	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3
Trabajador 15	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3
Trabajador 16	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3
Trabajador 17	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2
Trabajador 18	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
Trabajador 19	1	1	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	3	2	3	2
Trabajador 20	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1

Base de datos de la variable: Competencias digitales

	Y1: Competencias de gestión de información						Y2: Competencias digitales de colaboración						Y3: Competencias digitales de resolución de problemas			
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15	Preg.16
Trabajador 01	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
Trabajador 02	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4
Trabajador 03	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
Trabajador 04	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
Trabajador 05	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3
Trabajador 06	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
Trabajador 07	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	3
Trabajador 08	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	4
Trabajador 09	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Trabajador 10	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5
Trabajador 11	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2
Trabajador 12	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2
Trabajador 13	4	3	3	4	3	1	1	2	3	4	1	1	2	1	3	1
Trabajador 14	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Trabajador 15	1	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3
Trabajador 16	3	5	3	1	4	3	4	3	2	3	5	3	5	3	3	4
Trabajador 17	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
Trabajador 18	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
Trabajador 19	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
Trabajador 20	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2

Anexo 7 Carta de Aceptación

MAD:



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
DIRECCIÓN DE TITULACIÓN DE TIERRAS Y CATASTRO RURAL
AGENCIA AGRARIA JAEN



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Jaén, 19 de noviembre de 2021

Sr(ta)

RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales

Universidad César Vallejo

Presente

De mi especial consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre propio y de la Agencia Agraria Jaén, y hacer de su conocimiento que se otorga permiso a la estudiante LISSETE LLANOS PAIRAZAMAN, con código N° 7000913838, del Programa de Maestría en Gestión Pública en modalidad semipresencial, de la Facultad de la UCV que usted dignamente representa a fin de que desarrolle su trabajo de investigación denominado "Cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y su Relación con las Competencias Digitales del Personal de la Agencia Agraria Jaén, Cajamarca 2021".

Es propicia la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
Dirección Regional de Agricultura
AGENCIA AGRARIA JAEN
Ing. MARIO E. GUZMÁN GUEVARA
DIRECTOR

Cc. Archivo

=====

Calle Santa Rosa N° 420 Jaén-Telefax (076) 431236