



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Nivel de competencias digitales y desempeño laboral en
administrativos durante el trabajo remoto, en una universidad
nacional de Áncash 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Leon Guevara, Cristobal Junior (orcid.org/0000-0001-6186-2059)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

CO-ASESOR:

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2023

DEDICATORIA

Este proyecto es dedicado a Dios,
a mi familia, que siempre me brindo apoyo
necesario para alcanzar mis
propósitos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, por brindarme la guía necesaria
y completar este proyecto.

A todos los colaboradores que brindaron
sus respuestas y realizar el análisis
correspondiente.

A mis docentes, por su guía durante la experiencia
curricular.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	14
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	14
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	16
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	17
3.5. PROCEDIMIENTOS	17
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	18
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES:	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable competencias digitales y cada una de sus dimensiones	20
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y cada una de sus dimensiones.....	21
Tabla 3 Correlaciones entre variables de estudio.....	22
Tabla 4 Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión, alfabetización de información y datos.....	23
Tabla 5 Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión, colaboración y comunicación.....	24
Tabla 6 Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión creación de contenido digital	25
Tabla 7 Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión seguridad.....	26
Tabla 8 Correlaciones entre variable desempeño laboral y la dimensión solución de problemas	27

RESUMEN

El trabajo que a continuación es exhibido, establece a su objetivo general el de determinar si hubo una relación entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto en una universidad nacional de Áncash 2021, además contó con un enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, la población determinada fue de 249 trabajadores administrativos y muestra de 152, a quienes se les sometió a dos cuestionarios elaborados y validados por cada variable de estudio; en los resultados que fueron alcanzados mediante el empleo del estadístico de Rho de Spearman, utilizado dado que se verificaron que los datos no tienen distribución normal, se logró evidenciar la correlación positiva moderada entre la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral, dado que se obtuvo un nivel de significancia obtenido $p = 0.000 < 0.05$ y su coeficiente de correlación de $r = 0.501$ llegándose a concluir que mientras fue demostrada una mayor competencia digital en el trabajador, mayor fue el desempeño laboral de este, favoreciendo así a una mejora en la atención al usuario, así demostrando que es requerido apostar por invertir en las mejoras de las competencias digitales.

Palabras clave: Desempeño laboral, competencias digitales, trabajadores.

ABSTRACT

The following work establishes the general objective of determining whether there was a relationship between the level of digital skills and job performance of administrative workers during remote work in a national university of Ancash 2021, also had a quantitative approach of basic type, correlational level and non-experimental design, the population determined was 249 administrative workers and a sample of 152, who were subjected to two questionnaires developed and validated for each variable of study; in the results that were reached by using Spearman's Rho statistic, used since it was verified that the data do not have normal distribution, it was possible to evidence the moderate positive correlation between the digital competencies variable and the work performance variable, since a significance level obtained was $p = 0.000 < 0.05$ and its correlation coefficient of $r = 0.501$, leading to the conclusion that while it was demonstrated a greater digital competence in the worker, greater was the job performance of this, thus favoring an improvement in user service, thus demonstrating that it is required to invest in improvements in digital skills.

Keywords: Job performance, digital competencias, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la globalización y tecnologías emergentes la modernización debe mejorar dentro de la gestión pública, con el fin de dar un servicio adecuado, ya que mientras duró la pandemia y el trabajo remoto, se exhibió un cambio en el estilo de vida que adoptó nuevas medidas laborales, como dijeron: Como et al. (2021) que por la distancia física y la Pandemia, los trabajadores se mudaron a laborar desde casa, a menudo sin formación adecuada y recursos, esta migración obligó a mostrar conocimientos en competencias digitales lo que generó diversas reacciones, un sector lo disfrutó, según como describieron Oz y Crooks (2020) el trabajo remoto da flexibilidad y autonomía que es apreciado por una parte de los empleados, mientras otro sector se sintió fuera de lugar, ya que afectó el desempeño laboral, como mencionaron Siqueira et al. (2018) que trabajar desde casa puede significar más aislamiento y menos colaboración, volviéndolo más difícil al intervenir las labores hogareñas.

Por ello, a nivel internacional Van Laar et al. (2019) afirmaron que las nuevas TIC solo son vistas como tecnologías y herramientas, utilizadas por la sociedad del conocimiento, no necesarias en las habilidades del siglo XXI, pero que proporcionan nuevas herramientas poderosas para apoyar las labores; así, distintos investigadores consideran que aprenderlas, desde la formación académica, es necesario para introducirse al mundo laboral, como manifestaron Infante et al. (2021) adquirir competencias en TIC tiene una labor dentro del plan formativo de las instituciones pedagógicas, estando estas competencias dentro de las más requeridas al encontrar nuevos empleados, del mismo modo, Ticora (2021) también mencionó que reforzar el uso de herramientas tecnológicas permite a estudiantes ser más competitivos en miras a su futuro desempeño laboral, confirmando que un buen grado de habilidad en competencias digitales repercute en la inclusión laboral adecuada.

Así también, Andina (2018) citando un estudio de Mercer (2018) mencionó que un porcentaje menor al 22% de las empresas en Perú desarrolló teletrabajo, reflejando la

realidad del Perú prepandemia y el poco interés de la empresa privada por el teletrabajo, así como el nulo interés de parte de las entidades públicas, y ya que el estado ya se encontraba apostando por la tecnología y digitalización, a través del gobierno digital, cada institución debió estar obligada a implementar un espacio virtual como una alternativa laboral (trabajo remoto) apuntando a explotar las competencias digitales del trabajador, pero al no ser previsto, sumado a la emergencia sanitaria, se puso en jaque a las entidades públicas, implementando de manera rápida una nueva modalidad de trabajo (trabajo remoto), obligando a que los trabajadores demuestren habilidades en competencias digitales, con las que posiblemente no contaban, evidenciando la poca madurez digital en dicho momento.

Es así que un estudio realizado por EY Perú (2021) aseveró que el sector público y gobierno, en 2021, se encontró entre los sectores más rezagados, respecto a madurez digital, con tan solo un (52.08) puntos en el índice de medición, ocurrido por enfocarse en no permitir avanzar a la pandemia, dictar normas de vigilancia sanitaria y mitigar la afectación de la economía; en este sentido, se observó que trabajadores adaptados al trabajo remoto, en su mayoría, mantuvieron sus empleos, mientras que los no esenciales fueron despedidos o reemplazados, por tal motivo, Granados (2022) afirmó que en el proceso de modernización, sumado al teletrabajo, la pandemia y los constantes cambios, es necesario exigir a los trabajadores en el sector público actualizarse constantemente y mantener predisposición al cambio con el fin de desempeñarse de una adecuada manera y sin sentirse amenazados por trabajadores con una experiencia mayor y habilidades tecnológicas.

Por su lado, Barrientos (2019) confirmó que con un desarrollo o adecuado empleo de las competencias digitales por los educadores, se tiene un mejor desempeño en los métodos de enseñar y aprender, y es reforzado por Delgado (2020) quien mencionó que, se encontró que las TIC guardan una relación significativa en lo que se refiere al desempeño laboral exhibido por los asalariados, también, dentro de la investigación hecha por Oncoy (2021) se

sostuvo que las competencias digitales colaboraron enriqueciendo la gestión administrativa, perfeccionando al desarrollo de la planificación, organización y dirección, demostrando que a nivel local también se confirmó que las competencias digitales ayudaron mejorando la atención y la gestión administrativa en el sector público, por ende, afectaron el desempeño laboral.

Por lo expuesto, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre nivel de competencias digitales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto en una universidad nacional de Áncash 2021?; y problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre alfabetización de la información y desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?; b) ¿Cuál es la relación entre comunicación y colaboración y desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?; c) ¿Cuál es la relación entre creación de contenido y desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?; d) ¿Cuál es la relación entre solución de problemas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?, e) ¿Cuál es la relación entre seguridad de la información y desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?

Por otra parte, la justificación presentó un valor teórico que se enfocó en evidenciar cuál es la importancia que hay en tener un grado alto de competencias digitales y su relación con el buen desempeño laboral; respecto a la justificación metodológica, el presente contó con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y descriptivo, por lo cual servirá como referencia para futuras investigaciones; así también, respecto a las implicaciones prácticas, el presente buscó evaluar el nivel de competencias digitales en los trabajadores administrativos y posteriormente presentó los resultados que puedan ayudar a plantear alternativas de mejora continua en los trabajadores administrativos; finalmente, respecto a la relevancia social, se buscó encontrar las competencias digitales más deficientes en los

trabajadores administrativos para que se mejoren y por ende se vea una mejora en su desempeño laboral, llegando al usuario de una mejor manera, pueda contribuir con la transparencia y logre simplificar la calidad de vida de una localidad.

Continuando, se expuso el objetivo general el cual buscó determinar la relación entre nivel de competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto, en una universidad nacional de Áncash 2021; así como los objetivos específicos: a) Identificar la relación entre alfabetización de la información y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; b) Identificar la relación entre comunicación y colaboración y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; c) Identificar la relación entre creación de contenido y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; d) Identificar la relación entre solución de problemas y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto y por último, e) identificar la relación entre seguridad de la información y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

Finalmente, como hipótesis general: Existe relación entre nivel de competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto, en una universidad nacional de Áncash 2022, así también las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre la alfabetización de la información y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; b) Existe relación entre la comunicación y colaboración y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; c) Existe relación entre la creación de contenido y desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; d) Existe relación entre la solución de problemas y desempeño laboral en los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto; e) Existe relación entre nivel en seguridad y el desempeño laboral en trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito mundial, se pudo tomar el estudio de Sani y Musa (2020) quienes plantearon como objetivo conocer como influyeron las competencias TIC dentro del desempeño laboral en bibliotecarios de tres instituciones superiores en el estado de Lokoja Kogi, posterior utilizaron el método de encuesta para lo cual usaron una muestra de 100 encuestados y obteniendo en los resultados que los niveles de competencias TIC del personal dentro la biblioteca mejoró significativamente la eficacia de su trabajo y rendimiento.

También se citó a Cruz (2018) quien buscó determinar la trascendencia en la utilización de las competencias tecnológicas digitales dentro de las labores formativas, fue un trabajo investigativo de carácter cuantitativo, efectuando un estudio de caso al que se le aplicó el instrumento con confianza de 0,75, según lo arrojado por el Alpha de Cronbach, midiendo las destrezas, y el nivel en el que se encontraron estas, en los educadores asociados a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad en competencias digitales, con 49 colaboradores como muestra, se obtuvo como resultados que parte de los profesores no contaban con conocimientos básicos y una mayor parte evidenció sus debilidades desarrollando competencias digitales, además de que un gran índice de la población estudiada mencionó cierto grado de rechazo manejando la tecnología orientada a estrategia pedagógica, de modo que un grupo específico no alcanzó competencias técnicas digitales, resultando que un 37,3% evidenció su nula participación en cursos de formación tecnológica.

Solano-Hernández et al. (2018) mencionaron que las TIC emergentes se volvieron la base primordial de la comunidad del siglo XXI y debe incorporarse en la práctica docente, por ello es necesario que se cualifique en términos de competencia digital, y dentro de su investigación hecha en las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS, Colombia) se describió y presentó el resultado conociendo, evaluando y pronosticando el grado de conocimiento y competencia digital de los profesores, se usó información referida a

reconocimiento, conocimiento y uso TIC, incorporación TIC en labor pedagógica, instrucción del profesor e invención TIC y factor ético dentro del desarrollo de la labor formativa, se usó una encuesta, ya utilizada y validada dentro de otro estudio, con 894 de población y 141 de muestra fue usado el método descriptivo de tipo no experimental, finalmente obteniendo los resultados esperados, se diseñó una proposición de trabajo que mejore las competencias digitales que se basan en las exigencias formativas observadas.

Continuando, se pudo citar a Pérez y Reyes-Rodríguez (2021) quienes se plantearon implantar un modelo educativo buscando mejorar el desempeño docente enfocado a competencias tecnológicas, su trabajo fue descriptivo con población de 52 educadores asociados a la Universidad de Artemisa, y muestra de 35, alcanzándose los resultados que fueron el lugar de inicio que determinó el desempeño del educador enfocado a competencias tecnológicas y sus indicadores a medir, más adelante, fue encomendado a los docentes construir sus propios materiales educativos que se relacionen con las competencias reconocidas, su ámbito tecnológico y asignatura, haciendo que el proceso docente resulte relevante.

Oyovwe-Tinuoye et al. (2021) examinaron la influencia de las competencias en ámbito de TIC en el rendimiento laboral de los bibliotecarios de las bibliotecas universitarias del sur de Nigeria, acogieron un diseño de encuesta descriptiva usando un cuestionario autoconstruido elaborado tras consultar publicaciones vinculadas al tema y garantizando incluir elementos pertinentes, con una población conformada por 233 bibliotecarios de las seis bibliotecas federales, siete estatales y ocho privadas de las universidades, usando como recurso el muestreo intencional, los datos recogidos se analizaron mediante frecuencias, porcentajes y tablas; los resultados revelan que gran parte de los encuestados dentro de la biblioteca universitaria adquieren las competencias en TIC a través del autoaprendizaje, además que la formación en materia de TIC mejoraría la prestación de servicios, la

administración en las bibliotecas, eficiencia, el rendimiento laboral y la reducción del estrés.

Respecto de los antecedentes nacionales, Horna (2020) en su estudio planteó el objetivo general que buscó evidenciar si hay relación entre competencias digitales y desempeño laboral dentro de la Red 1 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho; se desarrolló con un método hipotético - deductivo de paradigma positivo y enfoque a nivel cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y corte de nivel transversal; en cuanto al tamaño ideal (muestra) se consideró trabajar con 68 profesores conjuntamente a los directores y los subdirectores, también a los coordinadores dentro de la Red N°1, aplicaron cuestionarios validados y con alta confiabilidad, resultando que si hay correlación de nivel moderado entre ambas variables, con valor de $Rho=0,555$ y nivel de significancia $p=0.000$, revelando correlación significativa bilateral, se concluyó en que se vinculan ambas variables, exponiendo que se encontraron correlacionados en grado moderado.

Pomares (2021) se planteó resolver si hay relación entre competencia digital y desempeño laboral en los profesores de un centro educativo de Lambayeque, 2020-2021, la metodología fue descriptiva, correlacional, transversal no experimental, muestra de 11 profesores y resultó que 81.8% de los profesores utilizaron planes indagatorios para conseguir información digital, 63.64% de los profesores evaluaron contenido digital con los cual elaboraron sus sesiones y 45.5% participaron en la propagación de información y comentarios de manera abierta en redes sociales; en relación al desempeño laboral, 81.8% de los profesores contó con gran dominio dentro de sus materias respectivas y el 45.5% de los profesores participaron en capacitaciones, la correlación fue de 0.89 y dedujo que la competencia digital desarrollada adecuadamente es reflejada en el desempeño laboral, con tal lógica, si el docente usó competencias digitales, y las plasmó en sus sesiones, logró alcanzar mejores resultados respecto a su desempeño.

Así también, González-Cueva (2022) dentro de su investigación formuló el objetivo de

precisar el grado en que se relacionan las competencias digitales y desempeño laboral en empleados del Banco de la Nación - sede Trujillo, la investigación fue de tipo aplicada, descriptiva, cuantitativa y se usó un diseño correlacional, obteniendo una muestra conformada por 30 colaboradores aplicándoles 02 encuestas relacionadas con cada variable estudiada, además se empleó la prueba Alfa de Cronbach determinando una confiabilidad alta y realizando el análisis de datos estadístico descriptivo e inferencial, utilizando la prueba de Rho, la cual dio como resultado una relación baja ($,099$) y no significativa ($p=,603>,05$), descartando la hipótesis que mencionaba que se detectó una alta relación significativa entre variables.

Mientras que, Otiniano (2022) buscó dentro de su investigación precisar cómo se relacionaron las competencias digitales y desempeño del catedrático dentro del Instituto Superior Tecnológico Público Virgen de Guadalupe de Nepeña, 2021, la investigación fue básica descriptiva, usó métodos cuantitativos, no tuvo diseño experimental, correlacional y corte transversal, teniendo una población constituida por 22 educadores que laboraban en la institución, los cuales resolvieron el instrumento de recolección de datos, mediante un cuestionario elaborado para cada variable, alcanzando como resultados que la prueba R de Pearson arroja un valor de $r=0,765$ y $p\text{-valor}=0,00$ y resolviendo que si hay una relación directa, alta y significativa entre las variables de estudio, por lo que se aceptó así la hipótesis planteada, llegando a que si se aumentó o disminuyó el nivel de aptitud digital, esto es reflejó en el aumento o disminución del nivel del desempeño docente.

También se puede citar a García y Millones (2022) quienes plantearon estimar la medida de asociación entre aptitudes digitales y desempeño laboral dentro del empleo a distancia en un país en desarrollo como Perú, aplicaron un muestreo no probabilístico de conveniencia y lograron alcanzar 350 encuestas adecuadas para el desarrollo de su investigación, la población estudiada fue integrada por empleados de la urbe limeña, que

trabajaban a distancia, validaron el instrumento mediante un análisis factorial exploratorio (AFE) y el análisis factorial confirmatorio (AFC) y utilizaron el estadístico Rho de Spearman para probar la hipótesis, el resultado mostró una relación positiva y significativa (Rho 0,427; valor p 0,000) concluyendo que a más alto fue el incremento de las competencias digitales, más alto es el nivel de rendimiento laboral del asalariado en modo remoto.

Finalmente, se tomó el estudio elaborado por García (2021) en la cual el investigador buscó precisar cómo se relacionaron las competencias digitales y el desempeño laboral de los maestros de la Unidad Educativa de Durán, utilizaron para su estudio un diseño que no fue experimental con tipo correlacional-descriptivo y enfoque cuantitativo, se utilizó una población de sesenta educadores y un directivo, realizándose un muestro con una muestra constituida cincuenta y un educadores de la faena de la mañana y de la tarde y un directivo, los sometió a dos cuestionarios que buscaron medir el grado de competencias digitales y desempeño laboral, evidenciando que la prueba de Rho Spearman arrojó valor de 0,621, obtuvo una correlación positiva y moderada, entre las variables, concluyendo que las variables se encontraron ligadas de manera directa y adjudicó que de aumentar las deficiencias en la variable independiente la reacción en la variable dependiente se comportó de la misma manera.

Desarrollados los antecedentes, se describieron los principales conceptos y definiciones de la variable competencias digitales; García-Quismondo y Cruz-Palacios (2018) expresaron que las competencias digitales son un medio a través del cual los ciudadanos pueden generar conocimientos, permitiéndoles participar activamente en actividades relacionadas con aspectos económicos, empleabilidad, culturales, sociales, políticos que son vitales durante los tiempos actuales, observando que las competencias digitales son una habilidad necesaria que todo ciudadanos debe tener presente y desarrollar a lo largo de su vida, ya que estas están presentes en cada aspecto de la vida y evolucionan constantemente

conjuntamente con las labores cotidianas.

Morduchowicz (2021) mencionó a las competencias y habilidades digitales como una unidad de actitudes, conocimientos, estrategias, entre otros, requeridas en el empleo de tecnologías y uso de Internet; Levano-Francia et al. (2019) expresaron que se entienden, las llamadas competencias digitales, como la idea que generó múltiples líneas de investigación a la luz del avance tecnológico dentro del ámbito de TIC; así es que la gran relevancia dentro del entorno de su empleo en la tecnología formativa actúa englobando las múltiples repercusiones, así como en el aprendizaje, investigación, lúdicas y sociales, entre otras; de estas ideas, los autores recalcaron que las competencias digitales son aquellas que admiten lograr un mejor desenvolvimiento dentro de un entorno virtual, llegando a potenciar ciertos aspectos de la vida, por lo cual este trabajo estuvo en busca de ver como el nivel de competencias que demuestran los trabajadores afecta al desempeño que estos mismos muestran en su ámbito laboral.

Distintos autores dimensionaron las competencias digitales, como el departamento de educación, universidades e investigación (2012), que las dividió en 3 dimensiones: Fluidez tecnológica, referida a usar y comprender herramientas y dispositivos tecnológicos y moverse en entornos digitales y/o virtuales, con sus indicadores: a) Gestionar dispositivos, b) manejar software, c) manejarse en un ámbito digital de aprendizaje, d) comunicación usando TIC, e) organizar información; la dimensión de conocimiento – aprendizaje, referida a indagar y usar información, con sus indicadores: a) Usar y tratar información en las investigaciones, b) colaboración - comunicación con el fin de aprender y generar conocimiento, c) innovación y creación usando recursos TIC, d) pensamiento crítico; finalmente, la dimensión: Ciudadanía digital, referida a desarrollar autonomía digital, teniendo identidad digital y valorando la propiedad privada e intelectual, con sus indicadores: a) Autonomía digital en la implicación pública, b) identidad digital manteniendo privacidad en la red y c) propiedad intelectual.

Vuorikari et al. (2022) postularon a las competencias digitales dentro de 05 dimensiones: Alfabetización de información y datos, definido como la habilidad para enlazar una necesidad de información, ubicar y recobrar datos, información y contenidos digitales, con sus indicadores: a) Navega, busca, crea datos, contenido digital e información, b) evalúa datos, contenido digital e información, c) gestiona datos, contenido digital e información; la dimensión colaboración y comunicación, definida como la habilidad para interactuar, comunicarse y colaborar usando tecnología digital, estando consciente de la multiculturalidad y diversidad de generaciones, ser partícipe de la comunidad usando algún servicio virtual público o privado y ciudadanía participativa, gerenciar la presencia propia, identidad y honra, con sus indicadores: a) Interactúa mediante tecnología digital, b) comparte mediante tecnología digital, c) participa en la ciudadanía mediante la tecnología digital, d) colabora en la ciudadanía mediante la tecnología digital, e) netiqueta, f) gestiona la identidad digital.

Continuando con lo que describieron Vuorikari et al. (2022) se tiene a la dimensión creación de contenido digital, definida como la habilidad necesaria de generar y modificar contenido digital, enriquecer e integrar información y contenido a un conjunto de conocimientos existentes, conociendo su aplicación en licencia y derechos de autor, dando directrices claras dirigidas a un sistema informático, se subdivide en: a) Desarrolla contenido digital, regenera e integra contenido digital, b) derechos de autor y licencias, c) programación; la dimensión seguridad, definida como la destreza necesaria para salvaguardar artefactos, contenidos, información personal y privacidad en un ambiente digital, proteger la salud psicológica y física, además de ser consciente de la tecnología digital para el bienestar e inserción social, ser conscientes del efecto medioambiental de la tecnología digital y de su utilización, dimensionado en: a) Dispositivos de protección, b) protege a los datos personales y su privacidad, c) protege la salud y su bienestar, d) protege el medio ambiente.

Finalmente, Vuorikari et al. (2022) mencionaron a la dimensión solución de problemas como la habilidad necesaria de reconocer carencias y dificultades, solucionar incógnitas conceptuales y posturas dificultosas dentro de ambientes digitales, usar paquetes informáticos mejorando procedimientos y productos estando a la par con la transformación digital, dimensionándose en: a) Resolver problemas técnicos, b) identificar la necesidad y de respuesta tecnológica, c) usar creativamente las tecnologías digitales, e) identificar carencias de competencia digital; de todo lo anterior mencionado, se pudo observar una forma más completa de dimensionar las competencias digitales por los autores Vuorikari et al. (2022), por lo cual estos conceptos fueron los escogidos y con los que fue desarrollada la presente investigación.

Ya desarrollada la variable competencias digitales, se procedió a definir la variable desempeño laboral; Bautista et al. (2020) definieron el desempeño laboral como una herramienta esencial en el crecimiento de las instituciones, permitiendo definir estrategias, perfeccionar la eficacia de los trabajadores, brindando beneficios a la institución y permitiéndole que realice una mejora continua, y al mismo tiempo ser más competitivas; así también Jackson y Frame (2018) lo definieron como el comportamiento expuesto por los asalariados que contribuyen o dificultan llegar a las metas y los objetivos que se relacionan al trabajo, y cómo sus comportamientos se ven afectados por el estrés; teniendo estas teorías, se pudo ver que todos los autores coinciden en un punto, el desempeño laboral tiene como fin medir cuál es el trabajo y que tan bien lo realiza el trabajador, todo con la finalidad de alcanzar un aumento considerable en la productividad de la institución enmarcado en un periodo de tiempo determinado.

Así también, autores como Beauty y Thomas (2021) obtuvieron resultados de las dimensiones que afectan al desempeño laboral como cultura organizacional, la entidad y el

retraso en pago de retribuciones, es por ello que, después de la revisión de distintos autores, se seleccionaron las dimensiones: Gestión de la calidad que Ulate (2020) definió como el vínculo existente dentro de la producción alcanzada en un sistema de producción y el recurso empleado en la obtención de esta producción, así mismo, mencionó que es la relación entre los resultados y el tiempo que se utiliza para la obtención de estos, es por ello que a menor tiempo de obtención del producto previsto, el sistema es considerado más productivo; la dimensión capacitación, que Castagnola et al. (2020) lo delimitan como lograr aprender nuevos conocimientos para reflejarlos dentro de las funciones asignadas al trabajador dentro de su centro de labores o institución, en la cual labora, y con ello lograr mejorar de buena manera el desempeño laboral.

Finalmente, sobre la dimensión compensación, de la cual Viñán-Villagrán et al. (2020) mencionaron que, en los tiempos actuales, las instituciones se desenvuelven dentro de un ambiente cambiante, y mediante sus recursos exploran sus necesidades de persistir en el tiempo, con niveles óptimos de rentabilidad, por lo que para lograr alcanzar sus objetivos, es importante instaurar la estrategia organizacional con sus trabajadores, que se consideran como un recurso capaz de conducir al triunfo o fracaso a una entidad, por ello, la entidad busca reclutar al mejor talento humano, sin embargo, así como las entidades obtienen beneficios gracias a los trabajadores, estos buscan obtener beneficios de la entidad, como lo son: obtener un buen salario, desarrollo y crecimiento profesional, estímulos, entre otros, destacando a la compensación como un elemento vital dentro del vínculo laboral; en este sentido, Bao et al. (2021) quienes citando a Nel et al. (2011) mencionan que la compensación se refiere al total de todas las remuneraciones entregadas al personal a cambio de su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio mostró un enfoque cuantitativo, dado que buscó recolectar información para evidenciar la hipótesis planteada, con bases en medida numérica y apoyándose en el análisis estadístico, teniendo como finalidad instaurar pautas y evidenciar teorías planteadas (Hernández et al., 2018). Respecto a la finalidad, el presente estudio fue básico, puesto que buscó generar nuevos conocimientos que conlleven a la formulación de nuevas teorías.

El nivel de la investigación fue correlacional, interesándose en conocer el vínculo o grado en que se asocian más de un concepto, variable o categoría dentro de una muestra o entorno peculiar (Hernández et al., 2018).

El diseño considerado fue no experimental, por ello no se pretendió manipular las variables, ya que estas fueron observadas en su entorno natural, por otro lado, la investigación fue de corte transversal al recogerse información dentro de un solo lapso temporal (Hernández et al., 2018).

Finalmente, fue utilizado el método hipotético – deductivo, que buscó describir y dar explicación a fenómenos a partir de planteamientos de teorías e hipótesis (Pérez, 2018).

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

V1: Como primer paso se muestra la definición de la variable competencias digitales:

Definición conceptual: Las competencias digitales son un medio a través del cual los ciudadanos pueden generar conocimientos, permitiéndoles participar de activamente en actividades relacionadas a aspectos económicos, empleabilidad, culturales, sociales, políticos que son vitales durante los tiempos actuales (García-

Quismondo y Cruz-Palacios, 2018).

Definición operacional: La operacionalización de las variables fue realizada según lo considerado en el trabajo realizado por la Vuorikari et al. (2022) quienes desarrollaron la iniciativa DigComp 2.2 postulando (05) dimensiones: Alfabetización de información y datos, colaboración y comunicación, creación de contenido digital, seguridad y solución de problemas, todas estas dimensiones ayudaron a medir la variable en estudio.

Indicadores de la variable: Según Vuorikari et al. (2022): a) Alfabetización de información y datos: Navega, busca y crea datos, contenido digital e información, evalúa datos, contenido digital e información y gestiona datos, contenido digital e información; b) Colaboración y comunicación: Interactúa mediante tecnología digital, comparte mediante tecnología digital, participa en la ciudadanía mediante la tecnología digital, colabora en la ciudadanía mediante la tecnología digital, netiqueta y gestiona la identidad digital; c) Creación de contenido digital: Desarrolla contenido digital, regenera e integra contenido digital, derechos de autor y licencias y programación; d) Seguridad: Dispositivos de protección, protege a los datos personales y su privacidad, protege la salud y su bienestar y protege el medio ambiente y finalmente e) Solución de problemas: Resolver problemas técnicos, identificar la necesidad y su respuesta tecnológica, usar creativamente las tecnologías digitales e identificar carencias de competencia digital.

Escala de medición: La medida utilizada fue ordinal.

V2: A continuación, se muestra la definición de la variable desempeño laboral:

Definición conceptual: Es un instrumento sustancial en el crecimiento de las instituciones, permitiendo definir estrategias, perfeccionar la eficacia de los trabajadores, brindando beneficios a la institución y permitiéndole que realice una mejora continua, y al mismo tiempo ser más competitivas (Bautista Cuello et al., 2020).

Definición operacional: Para realizar la definición operacional, tomaron tres dimensiones que ayudaron a definir la variable, las cuales fueron: La productividad, la capacitación y la compensación laboral, dimensiones que ayudaron a medir la variable estudiada.

Indicadores de la variable desempeño laboral: Como se mencionó anteriormente se contó con 03 dimensiones, midiéndose a través de indicadores como se muestra a continuación: a) Productividad, el cual contiene a los indicadores de: Gestión de calidad, orientación de resultados, esfuerzo y responsabilidad y asistencia y puntualidad; b) Capacitación, teniendo los indicadores de: Iniciativa, relaciones interpersonales, organización, trabajo en equipo y crecimiento y progreso; c) Compensación laboral, teniendo como indicador: Salario.

Escala de Medición: La medida utilizada fue ordinal.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: Definido como un grupo de la totalidad de casos que concuerden con especificaciones definidas (Hernández et al., 2018); en este sentido, se tuvo a 249 trabajadores administrativos como la población considerada.

Criterio de Inclusión: Se incluyó al total del personal administrativo de la entidad que se encontró laborando durante el periodo de aplicación de la encuesta, se envió a través de correo electrónico, por lo cual debieron contar con correo creado, se remitió indistintamente a los correos del personal administrativo y se seleccionó solo las 152 primeras respuestas que respondan el instrumento.

Criterio de exclusión: Se excluyó a administrativos que al momento de presentar el instrumento se encontraron contratados por modalidad de locación de servicios, se excluyó a personal cesado o que se encontro de vacaciones.

Muestra: En términos claros, es un subconjunto de la población, subgrupo de

piezas pertenecientes a ese grupo delimitado en sus cualidades a quien se denomina población (Hernández et al., 2018) según lo mencionado por el autor, la muestra seleccionada fue de 152.

Muestreo: Se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple, este buscó garantizar que la totalidad de individuos, que son un fragmento de la población, que tienen la ocasión de incluirse en la muestra (Otzen y Manterola, 2017), calculando el resultado a través de las fórmulas y resultando en 152.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica de recolección de datos: Reunir datos conlleva a producir detalladamente un plan de procesos, que lleve a obtener información con una intención específica (Hernández et al., 2018) por lo cual la técnica de recojo de datos que fue usada se trató de la encuesta, esta fue aplicada a cada una de las variables de estudio.

Instrumento de medición: Definido como el medio utilizado por el investigador que le permite el registro de datos respecto a las variables que están estudiándose (Hernández et al., 2018), por lo cual el instrumento escogido fue el cuestionario, que fue definido como un grupo de preguntas con relación a más de una variable que se buscan calcular (Hernández et al., 2018), esta encuesta fue construida por el investigador y sometido a una prueba de fiabilidad y validez.

3.5. PROCEDIMIENTOS

El levantamiento de información del presente estudio fue realizada de la siguiente manera: Se diseñó el instrumento considerando los indicadores de cada variable, se remitió el instrumento a los expertos para la corrección (de ser necesario) y validación del instrumento, midiendo los resultados dentro de software estadístico SPSS usando Alpha de Cronbach, posteriormente de la validación del instrumento y aceptación de realizar la investigación dentro de la institución, se procedió a utilizar

formularios de Google para proceder a digitalizar el cuestionario, se remitió a través de correo electrónico a la totalidad del personal administrativo de la entidad, recogiendo las respuestas según orden de respuesta hasta alcanzar la muestra necesaria y descartando las demás respuestas que pudieran llegar, una vez obtenidos los resultados fueron conducidos al software estadístico SPSS, para su análisis descriptivo e inferencial y para finalizar, se procedió a presentar los resultados a través de tablas.

3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Usando métodos descriptivos se visualizaron tablas, seguidamente, se procedió con una prueba para determinar la de normalidad de los datos, exponiéndose que estos datos no fueron normales, con ello se constituyó que para el análisis inferencial se tuvo que hacer uso del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, con el que se buscó medir la presencia de relación entre ambas variables.

3.7. ASPECTOS ÉTICOS:

Para la presente se han citado a todos los autores que contribuyeron al desarrollo de esta investigación, siguiendo los procedimientos establecidos por las normas APA 7° edición, haciendo reconocimiento a cada uno de ellos como autores de conocimientos, conceptos y teorías dentro del marco metodológico, además la presente esperó generar conocimientos nuevos que ayuden a desarrollar futuras investigaciones y autores que puedan realizar trabajos relacionados con el presente.

Por otro lado, se informó del propósito de la presente a los participantes para que así puedan brindar su consentimiento informado, utilizando toda la información recolectada con fines netamente académicos y manteniendo en rigurosa confidencialidad la información.

Principio de beneficencia: Los instrumentos aplicados a la universidad, fueron netamente dirigidos a recolectar datos para desarrollar la presente investigación,

evitando algún tipo de discriminación u ofensa.

Principio de no maleficencia: Por el presente solo se buscó obtener resultados que busquen instaurar la relación entre las variables, evitando dañar el buen nombre de los colaboradores.

Principio de autonomía: El presente fue planteado de manera libre, citando a cada autor según lo especificado en las normas APA

Principio de justicia: El presente protegió toda la información obtenida, así como la perteneciente a los investigadores.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Tabla 1:

Distribución de frecuencias de la variable, competencias digitales y cada una de sus dimensiones

Nivel	Competencias digitales		Alfabetización de información y datos		Comunicación y colaboración		Creación de contenido digital		Seguridad		Solución de problemas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	11	7.2	24	15.8	8	5.3	0	0
Regular	129	84.9	117	77.0	106	69.7	93	61.2	125	82.2	77	50.7
Bueno	23	15.1	35	23.0	35	23.0	35	23.0	19	12.5	75	49.3
Total	152	100.0	152	100.0	152	100.0	152	100.0	152	100.0	152	100.0

De la tabla 1 se pudo observar que, respecto a las competencias digitales, el 84.9% (129 encuestados) se encontró dentro del nivel regular, en tanto, solamente un 15.1% (23 encuestados) se encontró en el nivel bueno; respecto a sus dimensiones, se observó que la más grande fracción de la población encuestada se encontró agrupada en el nivel regular, para la dimensión alfabetización de información y datos se obtuvo un 77%, la dimensión comunicación y colaboración un 69.7%, la dimensión creación de contenido digital un 61.2%, la dimensión seguridad un 82.2% y la dimensión solución de problemas 50.7%, esta última tiene menos porcentaje de la población agrupada en el nivel medio, así también, esta dimensión agrupó la mayor cantidad de población encuestada en el nivel bueno, alcanzando el porcentaje de 49.3%, finalmente respecto al nivel malo, solo presenta tres dimensiones que agruparon población, estas fueron creación de contenido digital con 15.8%, seguido de la dimensión comunicación y colaboración con un 7.2% y seguridad con un 5.3%.

Tabla 2:

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y cada una de sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		Productividad		Capacitación		Compensación Laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	0	0	105	69.1
Regular	44	28.9	12	7.9	28	18.4	0	0
Bueno	108	71.1	140	92.1	124	81.6	47	30.9
Total	152	100.0	152	100.0	152	100.0	152	100.0

De la tabla 2 se pudo observar que acerca del desempeño laboral, el 28.9% (44 encuestados) de la población encuestada se encontró en el nivel regular, mientras que el 71.1% (108 encuestados) se encontró en el nivel bueno, por otro lado, respecto a las variables, la mayor parte de la población se encontró en el nivel bueno, para la dimensión productividad se agrupó el 92.1% (140 encuestados) en dicho nivel, la dimensión capacitación agrupó el 81.6% (124 encuestados) y la dimensión compensación laboral agrupó el 30.9% (47 encuestados) además, esta última dimensión presentó el 69.1% (105 encuestados) de la población agrupada en el nivel malo, y esta fue la única dimensión que presentó agrupados en este nivel, finalizando, la dimensión capacitación agrupó al 18.4% (28 encuestados) dentro del nivel medio, mientras que la dimensión productividad agrupó al 7.9% (12 encuestados) y finalmente la dimensión compensación laboral no agrupó encuestados en dicho nivel.

Análisis inferencial:

Tabla 3:

Correlaciones entre variables de estudio

Prueba	Variables	Coeficientes	Competencias Digitales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coef. de correlación	1.000	0,501**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño Laboral	N	152	152
		Coef. de correlación	0,501**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	152	152

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

De la tabla 3 se pudo examinar que, tras estudiarse de manera inferencial mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se logró evidenciar la correlación positiva moderada entre la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral, puesto que con un nivel de significancia obtenido $0.000 < 0.05$ y su coeficiente de correlación de 0.501 se vio determinado que mientras sea mayor la competencia digital en el trabajador, mayor será el desempeño laboral, así probándose la hipótesis general planteada para la presente investigación: Existe relación entre el nivel de competencias digitales y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

Tabla 4:

Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión, alfabetización de información y datos

Prueba	Variable	Coeficientes	Alfabetización de información y datos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Alfabetización de información y datos	Coef. de correlación	1,000	0,182*
		Sig. (bilateral)	.	0,025
		N	152	152
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	0,182*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,025	.
		N	152	152

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De la tabla 4 se pudo examinar que, tras estudiarse de manera inferencial mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se logró evidenciar que hay correlación positiva baja entre la dimensión, alfabetización de información y datos y la variable desempeño laboral, puesto que con un nivel de significancia obtenido de $0.025 < 0.05$, y un coeficiente de correlación de 0.182 se vio determinado que a mayor sea la alfabetización de información y datos en el trabajador, mayor será el desempeño laboral, así probándose la hipótesis 1 planteada para la investigación desarrollada: Existe relación entre la alfabetización de información y datos y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

Tabla 5:

Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión, colaboración y comunicación

Prueba	Var	Coeficientes	Colaboración y Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Colaboración y Comunicación	Coef. de correlación	1.000	0,514**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	152	152
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	0,514**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	152	152

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

De la tabla 5 se pudo examinar que, tras estudiarse de manera inferencial mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se logró evidenciar la correlación positiva moderada entre la dimensión, colaboración y comunicación y la variable desempeño laboral, puesto que, con un nivel de significancia obtenido de $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.514 se vio determinado que mientras sea mayor la Colaboración y Comunicación en el trabajador, mayor será el desempeño laboral, así probándose la hipótesis 2 propuesta para la investigación desarrollada: Existe relación entre la comunicación y colaboración y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

Tabla 6:

Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión creación de contenido digital

Prueba	Var	Coeficientes	Creación de contenido digital	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Creación de contenido digital	Coef. de correlación	1.000	0,412**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño Laboral	N	152	152
		Coef. de correlación	0,412**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	152	152

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

De la tabla 6 se pudo examinar que, tras estudiarse de manera inferencial mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se logró evidenciar que hay relación positiva moderada entre la dimensión, creación de contenido digital y la variable desempeño laboral, puesto que con un nivel de significancia obtenido $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.412 se vio determinado que mientras sea mayor la creación de contenido digital en el trabajador, mayor será el desempeño laboral, así probándose la hipótesis 3 que se planteó para la investigación desarrollada: Existe relación entre la creación de contenido y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

Tabla 7:*Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión seguridad*

Prueba	Var	Coeficientes	Seguridad	Desempeño Laboral
		Coef. de correlación	1.000	0,240**
	Seguridad	Sig. (bilateral)		0.003
Rho de Spearman		N	152	152
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	0,240**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	152	152

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

De la tabla 7 se pudo examinar que, tras estudiarse de manera inferencial mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se logró evidenciar que hay relación positiva baja entre la dimensión seguridad y la variable desempeño laboral, puesto que con un nivel de significancia obtenido de $0.003 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.240 se vio evidenciado que mientras sea mayor la seguridad en el trabajador, mayor será el desempeño laboral, así probándose la hipótesis 4 propuesta para la investigación desarrollada: Existe relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

Tabla 8:

Correlaciones entre variables, desempeño laboral y la dimensión solución de problemas

Prueba	Var	Coeficientes	Solución de problemas	Desempeño Laboral
		Coef. de correlación	1.000	0,521**
	Solución de problemas	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman		N	152	152
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	0,521**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	152	152

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

De la tabla 8 se pudo examinar que, tras estudiarse de manera inferencial mediante la aplicación del estadístico de Rho de Spearman, se logró evidenciar la existencia una relación positiva moderada entre la dimensión seguridad y la variable desempeño laboral, puesto que con un nivel de significancia obtenido de $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.521 vio resuelto que mientras sea mayor la solución de problemas, mayor será el desempeño laboral, así probándose la hipótesis 5 que se planteó para la investigación desarrollada: Existe relación entre nivel en seguridad y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada buscó distinguir si hay una relación entre las variables que se plantearon, con ello se permitió responder los problemas planteados a través de las pruebas de hipótesis de cada uno de los escenarios propuestos que se desprendieron de los objetivos en busca de ser alcanzados; de los resultados conseguidos, fue verificado en un primer momento, que hubo una relación entre el nivel de competencias digitales y desempeño laboral en administrativos a lo largo del trabajo remoto, en una universidad nacional de Áncash, 2021, el análisis, por conducto del estadístico de prueba de Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación de 0,501 y un nivel de significancia de 0,000 con ello resolviendo que hay una correlación positiva moderada, consecuentemente aceptando así la hipótesis alterna; en el mismo sentido, el 84.9% de los encuestados se agruparon dentro del nivel regular respecto a las competencias digitales, reflejándose que si se posee una habilidad o nociones de destrezas digitales dentro de los asalariados.

El resultado obtenido es respaldado por lo mencionado por Delgado (2021) el que dentro de su investigación uso el estadístico de prueba de Rho de Spearman, resultando una correlación positiva, $r= 0,885$ y $p=0,01$, resolviendo que las TIC guardan relación significativa con el desempeño laboral; en el mismo sentido, Adenekan y Jimoh (2021) quienes constataron que las innovaciones tecnológicas y la competencia digital de las secretarias tienen una influencia significativa dentro de su rendimiento frente a las funciones de oficina y secretaría, mencionando que el funcionamiento eficaz y eficiente de secretarias y administradoras de oficina necesitan de disponibilidad de herramientas tecnológicas y adopción y uso de tecnologías innovadoras; finalmente, Fernández Márquez et al. (2018) mencionaron que los docentes percibieron como útil y necesario el poseer competencias digitales para desempeñar sus funciones, por lo que un 69% de los encuestados consideró como imprescindible tener competencias digitales y un 24% lo consideró necesario.

Según mencionaron Onyema et al. (2020) usar herramientas, plataformas y dispositivos tecnológicos emergentes se ha transformado en una parte constituyente de la educación, como se evidenció durante la pandemia reciente, por esto el autor afirmó que las tecnologías emergentes son las herramientas esenciales que buscan mejorar la eficiencia y productividad de los educadores, teniendo que se debe mantener en constante actualización de sus conocimientos en competencias digitales en consonancia con las nuevas tecnologías y educación, todo esto con el fin de que el futuro trabajador este preparado para el mundo actual, como lo mencionaron Leahy y Wilson (2014) que las competencias digitales deben ser adquiridos en un lapso temporal por conducto de la utilización en la educación y ámbito social de la tecnología, mediante instrucción y con manera autodidacta, puesto que el mundo actual requiere de competencias digitales que permitan al trabajador encontrar, evaluar y crear información en la educación superior, su formación y futuro empleo.

Analizando las dimensiones, alfabetización de información y datos, se resolvió que el 77% de los encuestados, que representan a 117 de los encuestados, fueron agrupados dentro del nivel regular, así también, un 23 %, que representa a 35 encuestados, se asociaron en el nivel bueno, manifestando así que los trabajadores administrativos tienen un nivel regular – bueno respecto a la dimensión y realizando la aplicación del estadístico de prueba de Rho de Spearman, se alcanzó como resultado evidenciar que existió relación entre las variables en estudio, puesto que el resultado arrojó un $p=0,025$ y $r=0,182$ aceptando la hipótesis alterna planteada en este estudio, afirmándose así que al revelar tener cierto grado de conocimientos en alfabetización de información y datos, los administrativos en estudio, elevan el desempeño laboral.

El resultado anterior obtenido se confirma a lo hallado por otros autores, como Chino (2022) quien, mediante la prueba de Pearson, logró establecer que hubo una correlación positiva y significativa, obteniendo un $r=0,770$ y $\text{sig.} = 0,000$, mencionando que la

alfabetización digital está relacionada con el desempeño docente; así también, Mohd Abas et al. (2019) hablaron que mediante las aplicaciones de sus pruebas, los resultados arrojaron que la beta no estandarizada (β) representó la pendiente de la línea entre la variable predictora (IV) y la variable dependiente (VD), significando que a medida que se acrecienta la IV, la VD también se acrecienta, por ello, para su caso de estudio, si la alfabetización digital de contenidos tecnológicos aumenta, la variable dependiente, aumenta igualmente, por lo cual el rendimiento de los empleados, aumenta en 0,934.

Siguiendo con la dimensión, comunicación y colaboración, se obtuvo que un 69.77%, representando a 106 encuestados, se encontraron dentro del nivel regular, así también se alcanzó un 23%, 35 encuestados, que se ubicaron en el nivel bueno, demostrando así que los trabajadores administrativos tienen un nivel regular – bueno respecto a la dimensión; en cuanto corresponde al análisis inferencial, desarrollado por medio del estadístico de Rho de Spearman, se logró alcanzar como resultado que hay una correlación positiva y moderada entre la dimensión y la variable que fueron estudiadas, dando como resultando $r=0,514$ y $p=0,000$ lo cual llevó a aceptar la hipótesis alterna planteada, afirmándose así que al revelar tener cierto grado de conocimientos en comunicación y colaboración, eleva el desempeño laboral.

Así también, lo hallado concuerda con lo resuelto por múltiples investigadores, viendo el caso de Ticona (2022) quien evidenció que la comunicación efectiva y colaboración presenta una relación alta positiva respecto a la eficacia y futuro rendimiento de los asalariados, evidenciándose esto con la prueba de Pearson que arrojó los resultados de $r=0,769$, y una significancia menor a 0,05 lo cual refleja que es significativa; esto se apoya con el trabajo realizado por Guzmán (2016) que llegó a la conclusión de que las TIC son clave dentro de las organizaciones, ya que representa una ventaja competitiva, refiriendo que dentro de las competencias importantes, que deben tener los trabajadores, se incluye a la

comunicación con la finalidad de desarrollar sus actividades adecuadamente bajo modalidades de virtuales; finalmente Dittes y Smolnik (2019) mencionan que los trabajadores que trabajan y colaboran a través de la red mediante plataformas de redes sociales gozaron de un aumento en su rendimiento laboral alcanzando ser más eficientes e innovadores.

Continuando, hablando de la dimensión de creación de contenido digital, se obtuvo que un 62.2%, que representa a 93 encuestados, se acumuló dentro del nivel regular, y 23%, que representa a 35 encuestados, se congregó en el nivel bueno, resolviendo así que los trabajadores administrativos tienen un nivel regular – bueno respecto a la dimensión, con la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman se alcanzó como resultado que hay relación positiva entre la dimensión estudiada y la variable, obteniéndose un resultado de $r=0,412$ y una significancia de $p=0.000$ se logró aceptar la hipótesis alterna planteada, afirmándose así es que, los administrativos en estudio, al demostrar tener cierto grado de conocimientos en creación de contenido digital, esto eleva el desempeño laboral en igual medida.

Esto se respalda con la investigación hecha por Hamad et al. (2020) en la cual los autores mencionaron que las competencias más valoradas por los bibliotecarios fueron el uso de MS Office, considerándose una de las aplicaciones más importantes y más utilizada en todos los sectores por ser un software que permite la creación de contenido digital, obteniendo un alto grado de acuerdo entre los bibliotecarios con media de 4,36 y desviación estándar de 0,90; en la misma línea, la investigación que realizaron George et al. (2022) afirmaron que existió relación entre el uso del Microsoft Word y el desempeño laboral de los bibliotecarios, obteniendo un resultado de $r=0,445$ y una significancia de $p=0,023$, esto significando que tener conocimiento en unos de estas herramientas, mejora el desempeño de los bibliotecarios.

En cuanto a la dimensión seguridad, los resultados obtenidos arrojan que existió un 82.2%, que representa a 125 encuestados, que se conglomeraron dentro del nivel regular, así también un 12.5%, representando a 19 encuestados, se acumuló el nivel bueno, exponiendo así que los trabajadores administrativos tienen un nivel regular – bueno respecto a esta dimensión, a esto, utilizando el estadístico de Rho de Spearman se obtuvo la relación positiva entre la dimensión y la variable en estudio, puesto que la prueba aplicada arrojó como resultado $r = 0,240$ y un nivel de significancia de 0,003, con lo cual se pudo llegar a aceptar así la hipótesis alternativa y afirmándose, al mismo tiempo, que al evidenciar tener cierto grado de conocimientos en seguridad, los administrativos en estudio, elevan el desempeño laboral.

Lo descrito en el párrafo anterior, viene confirmándose con lo mencionado por Martínez (2020) quien dentro de su investigación halló, sobre las competencias digitales basadas en seguridad, que se hallan vinculadas directamente al desempeño laboral, obteniendo resultados de $r=0,735$ y un $p=0,000$ admitiendo la hipótesis alterna de su investigación; opuesto a esto, lo demostrado por el autor Llacsahuanga (2021) no concordó con estos resultados, puesto que el encontró que la competencia digital basada seguridad no se relación al desempeño, puesto que los resultados arrojados en su investigación dan una significancia de 0,117 mayor que 0,05.

Finalmente, respecto a lo que corresponde a la dimensión de solución de problemas, este obtuvo que solamente el 50.7% de los encuestados se conglomeraron en el nivel medio, así también es la dimensión que tiene un porcentaje mayor de agrupación, respecto de las demás dimensiones, en el nivel alto con 49.3% (75 encuestados), probándose que la población estudiada tiene un gran nivel en resolución de problemas utilizando competencias digitales; respecto a la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman, este presentó los resultados de $r = 0,521$ y $p=0,000$, determinando así una relación positiva entre la dimensión

estudiada y la variable, aceptándose así la hipótesis alterna, afirmando así que al exponer tener cierto grado de conocimientos en solución de problemas, eleva el desempeño laboral.

Van Laar et al. (2020) encontraron dentro de su estudio que respecto a las competencias digitales para resolución de problemas, los investigados dedicaron en promedio nueve minutos para encontrar soluciones a través de internet, se encontró un promedio de 2,2 soluciones, pero que en total el 35% de los participantes no dieron explicaciones a la solución planteada, el 41% dio solamente una explicación y el 24% dio múltiples explicaciones a las soluciones planteadas, con ello, el mismo autor explica que es preocupante que solamente un pequeño porcentaje pudo ser capaz de brindar una solución acompañada de múltiples soluciones, puesto que las habilidades de resolución de problemas es muy valorada para el trabajo actual, dando una posible explicación de que tener bajo nivel en habilidades digitales les hace incapaces de encontrar soluciones en línea.

Finalmente, a todo lo mencionado, García-Tudela et al. (2022) consideraron la incorporación necesaria de tecnologías digitales que logren alcanzar una actualización óptima, compartiendo recursos como videoconferencias que mejoren las comunicaciones dentro de las compañías con respecto a la clientela y abastecedores, mejorando la eficiencia y la productividad, precisando también que se realice una actualización constante para formar trabajadores capaces de navegar, depurar datos, buscar información y contenidos digitales, haciéndose notoria la necesidad de tomar en consideración el Marco Europeo de competencias y las cinco áreas de competencias digitales, esto descrito por el autor se apoya a todo lo mencionado anteriormente, ya que el fin de tener un buen desempeño laboral, a través de las competencias digitales, repercute indirectamente en la atención brindada al cliente, evidenciando que las instituciones deben invertir en mejoras tecnológicas y capacitaciones que apoyen al desarrollo de competencias digitales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La evidencia demostró correlación positiva moderada entre la variable nivel competencias digitales y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia obtenido: $0.000 < 0.05$ y $r = 0.501$.

Segunda: La evidencia reveló correlación positiva baja entre la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral, obteniéndose un nivel de significancia: $0.025 > 0.05$ y $r = 0.182$.

Tercera: La evidencia exhibió correlación positiva moderada entre la variable colaboración y comunicación y la variable desempeño laboral, con un nivel de significancia obtenido: $0.000 < 0.05$ y $r = 0.514$.

Cuarta: La evidencia mostró correlación positiva moderada entre la dimensión creación de contenido digital y la variable desempeño laboral, con un nivel de significancia obtenido: $0.000 < 0.05$ y $r = 0.412$.

Quinta: La evidencia probó correlación positiva baja entre la dimensión seguridad y la variable desempeño laboral, con un nivel de significancia obtenido: $0.003 < 0.05$ y $r = 0.240$.

Sexta: La evidencia manifestó correlación positiva moderada entre la dimensión seguridad y la variable desempeño laboral, con un nivel de significancia obtenido: $0.000 < 0.05$ y $r = 0.521$.

Séptima: Se concluye que al existir una correlación positiva entre las variables, se puede afirmar que mientras más alto sea el nivel de competencias digitales en un trabajador administrativo, mayor será su desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Para los representantes de las entidades privadas y públicas, en conjunto con sus directivos, es necesario que se establezca un plan de acción respecto a la formulación de capacidades digitales en un mundo de tecnologías emergentes; así también, se les recomienda incluir dentro de los procesos de contratación de nuevos talentos indicadores que busquen medir las sus competencias digitales.
2. A los directores del área de personal, se les recomienda establecer estrategias de capacitación y retroalimentación respecto a la obtención de destrezas digitales en los asalariados.
3. A los trabajadores de las instituciones privadas y públicas, se les invita a mantenerse actualizados constantemente con el cambio constante de la tecnología y reforzar sus capacidades en competencias digitales que les permitan mejorar su rendimiento laboral.
4. A los centros educacionales, que implementen la enseñanza de competencias digitales dentro de los programas de estudio, para que se busque formar a los futuros profesionales con adecuadas herramientas y capacidades que les ayuden a defenderse en el mundo laboral.
5. A los educadores, que busquen estimular el crecimiento en materia de competencias digitales a cada uno de sus educandos, puesto que con ello los preparan para el mundo laboral en constante cambio.
6. A la población en general, que se deben preocupar por mantenerse activos, en constante capacitaciones y actualización permanente de conocimientos en destrezas digitales para mejorar su desempeño, debido al mundo cambiante y el avance incesante tecnológico.

REFERENCIAS

- Adenekan, T., Jimoh, T. (2021). Technological Innovation, Digital Competence and Job Performance of Secretaries in Public Tertiary Institutions in Ogun State. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(12). <https://cutt.ly/298hvlz>
- Andina (2018, 25 de junio). Menos del 22% de las empresas peruanas implementa el teletrabajo. *Andina*. <https://cutt.ly/z98knOP>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Barrientos, W. (2019). *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019*. [Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41380>
- Bao, H., Heng, K., Ratnam, N. (2021). A study on human resource function: recruitment, training and development, performance appraisal and compensation. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 7(20), 11-22. <https://cutt.ly/x98cfaX>
- Beauty C., Thomas K.T. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32-48. <https://doi.org/10.52589/AJSSHR-LAFOQGOP>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3). <https://cutt.ly/ENvM5IM>
- Chino, P. (2022). *Alfabetización digital y el desempeño docente en una institución educativa de San Fernando – Manantay: 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali] <https://cutt.ly/219jQ4n>
- Cruz, E. (2019). Importancia del Manejo de Competencias Tecnológicas en las Prácticas

- Docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). *Revista Educación*, 43(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2021). An Exploration of Work-Life Wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46–56. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/92>
- Delgado, J. (2021). *Relación del uso de las tecnologías de la información y comunicación y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2020*. [Tesis de doctor, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo]. <https://cutt.ly/INv1fpF>
- Departamento de educación, universidades e investigación (2012). *Competencia en el tratamiento de la información y competencia digital*. Departamento de educación, universidades e investigación, Gobierno Vasco.
- Dittes, S., Smolnik, S. (2019). Towards a digital work environment: the influence of collaboration and networking on employee performance within an enterprise social media platform. *Journal of Business Economics*, 89, <https://doi.org/10.1007/s11573-019-00951-4>
- EY Perú (2021). Solamente el 21% de empresas en el Perú cuenta con las capacidades digitales necesarias para emprender una transformación digital en su sector. *EY building a better working world*. go.ey.com/3eBYvV0
- Fernández Márquez, E., Leiva-Olivencia, J. J., & López-Meneses, E. (2018). Competencias digitales en docentes de Educación Superior. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 213-231. <https://doi.org/10.19083/ridu.12.558>.
- García, K. (2021). *Competencia digital y desempeño laboral en una unidad educativa de Durán, 2020*. [Tesis de Maestra, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65180>
- García, E., Millones, Y. (2022). Digital Skills and Job Performance in Remote Work, 2022. *7th*

International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR), 723-726
<https://doi.org/10.1109/ICBIR54589.2022.9786486>

García-Tudela, P., Montiel-Ruiz, F., y Prendes-Espinosa, M. (2022). Tecnologías digitales para la formación en empresas y entidades de la economía social. *Revista científica de educación y comunicación*, 24, 1-19.
<https://revistas.uca.es/index.php/hachetetepe/article/view/8449>

García-Quismondo M. y Cruz-Palacios E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Información y Documentación*, 28(2), 489-506.
<https://doi.org/10.5209/RGID.62836>.

George, T., Okwu, E., Ogunbodede, K. (2022). Digital Literacy and Job Performance of Librarians in Rivers State University libraries. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*.
<https://cutt.ly/xNv0gZr>

González Cueva, M. (2022). Competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores del Banco de la Nación - Sede Trujillo, 2021. [Tesis de maestra, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83583>

Guzmán, A. (2016). Las competencias digitales del trabajador virtual: la competitividad de la empresa del siglo XXI a partir del uso de las TIC. *Tecnología, innovación e investigación en los procesos de enseñanza-aprendizaje*, 1, 2559-2567.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6022729>

Hamad, F., Al-Fadel, M., & Fakhouri, H. (2021). The effect of librarians' digital skills on technology acceptance in academic libraries in Jordan. *Journal of Librarianship and Information Science*, 53(4), 589–600. <https://doi.org/10.1177/0961000620966644>

Hernández, R., Fernández, D., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A.

- Horna, Y (2020). *Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://cutt.ly/bNv1EWp>
- Infante Moro, A., Infante Moro, J., Gallardo Pérez, J. (2021). The acquisition of ICT skills at the university level: the case of the Faculty of Business Studies and Tourism of the University of Huelva. *PIXEL-BIT Revista de medios y educación*, 60, 29-58. 021 | <https://doi.org/10.12795/pixelbit.79471>
- Jackson, AT y Frame, MC. (2018) Stress, health, and job performance: ¿What do we know? *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23. <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>
- Leahy, D., Wilson, D. (2014). Digital Skills for Employment. *Key Competencies in ICT and Informatics. Implications and Issues for Educational Professionals and Management*, 444, 178-189. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45770-2_16
- Levano-Francia, L., Sanchez, S., Guillén-Aparicio, P., Tello-Cabello, S., Herrera-Paico, N., Collantes-Inga, Z. (2019). Digital Competences and Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Llacsahuanga, W. (2021). *Competencias digitales y desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús* [Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64979>
- Mohd Abas, M., Yahaya, R., Fee Din, M., (2019). Digital Literacy and its Relationship with Employee Performance in the 4IR. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 4(2), 29-37. <https://doi.org/10.24191/jibe.v4i2.14312>
- Morduchowicz, R. (2021). *Competencias y habilidades digitales*. UNESCO Office Montevideo and Regional Bureau for Science in Latin America and the Caribbean. <https://cutt.ly/HNv1GS6>
- Onyema, E., Sharma, A., Nwafor, C., Fyeface, A., Sen, S., Edeh, E. (2020). Impact of Emerging Technologies on the Job Performance of Educators in Selected Tertiary Institutions in

- Nigeria. *Journal of Computer Science and Its Application*, 27(1), 52-62.
<https://doi.org/10.4314/jcsia.v27i1.4>
- Oncoy, A. (2021). *Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaraz, 2021* [Tesis de título universitario, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.]. <https://cutt.ly/DNv1Cqa>
- Otiniano, J. (2021). *Competencias digitales y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Público Virgen de Guadalupe de Nepeña, Ancash, 2021* [Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <hdl.handle.net/20.500.12692/84640>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oyovwe-Tinuoye, G. O., Omeluzor, S. U., & Patrick, I. O. (2021). Influence of ICT skills on job performance of librarians in university libraries of South-South, Nigeria. *Information Development*, 37(3), 345–358. <https://doi.org/10.1177/0266666920983393>
- Oz, T., Crooks, A. (2020). Exploring the Impact of Mandatory Remote Work during the COVID-19 Pandemic. <https://doi.org/10.31235/osf.io/hjre6>
- Pérez, E. C., Reyes-Rodríguez, Y. (2021). Competencias Tecnológicas: Un Nuevo Modelo Pedagógico. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 11(2), 76–83.
<https://doi.org/10.37843/rted.v11i2.246>
- Pérez, M. (2018). El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico: la destitución de Fernando Lugo. *Revista sociedad global*, 5(1-2), 11-19.
<http://hdl.handle.net/11336/162102>
- Pomares, K. (2021). *Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque. 2020-2021* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán] <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9515>

- Sani, O. y Musa, A. (2019). Influence of ICT competencies on job performance among library personnel in tertiary institutions in Lokoja, Kogi state, Nigeria. *Samaru Journal of Information Studies*, 19(1), 62-76. <https://cutt.ly/xNv0poD>
- Siqueira, M. V. S., Días, C. A., Medeiros, B. N. (2019). Loneliness and contemporary work: Multiple perspectives of analysis. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). <http://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190058>
- Solano Hernández, E., Juarros, V. I. M., Vásquez, A. R. R. (2018). Competencias TIC en los docentes de las unidades tecnológicas de Santander. *RiITE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (5), 67–83. <https://doi.org/10.6018/riite/2018/344231>
- Ticona, J. (2022). Uso de las TIC y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades nacionales. *Revista de investigaciones*, 9(1), 195-204 <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i3.2046>
- Ticora, A. (2021). Percepciones de las competencias tecnológicas relacionadas con las principales líneas de desempeño, en el programa de Contaduría Pública de la USTA, sede Bogotá. [Trabajo de grado para título, Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/42784>
- Ulate Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología En Marcha*, 33(7), 23–31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2019). Twenty-first century digital skills for the creative industries workforce: Perspectives from industry experts. *First Monday*, 24(1) <https://doi.org/10.5210/fm.v24i1.9476>
- Van Laar, Van Deursen, Van Dijk, De Haan (2020) Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based

approach. *Poetics*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>

Viñán-Villagrán, J., García-Liut, E., Caicedo-Benavides, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 740-762. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398471>

Vuorikari, R., Kluzer, S. y Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes*. Publications Office of the European Union. doi:10.2760/115376, JRC128415

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cuál es la relación entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Determinar la relación entre el nivel de competencias digitales y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre el nivel de competencias digitales y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Variable 1. Competencias Digitales				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
¿Cuál es la relación entre alfabetización de la información y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre alfabetización de la información y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre la alfabetización de la información y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Alfabetización de información y datos	Navega, busca y crea datos, contenido digital e información.	1 – 2	Ordinal	Ordinal
¿Cuál es la relación entre comunicación y colaboración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre comunicación y colaboración y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre la comunicación y colaboración y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.		Evalúa datos, contenido digital e información.	3 – 4		
				Gestiona datos, contenido digital e información.	5 – 6		
¿Cuál es la relación entre creación de contenido y cuál es su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre creación de contenido frente al desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre la creación de contenido y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Colaboración y Comunicación	Interactúa mediante tecnología digital.	7 – 8		
				Comparte mediante tecnología digital.	9 – 10		
			Participa en la ciudadanía mediante la tecnología digital.	11			
			Colabora en la ciudadanía mediante la tecnología digital.	12			
			Netiqueta.	13 – 14			
¿Cuál es la relación entre solución de problemas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre solución de problemas y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Creación de contenido digital	Gestiona la identidad digital	15 – 17		
				Desarrolla contenido digital.	18 – 19		
				Regenera e integra contenido digital.	20 – 22		
				Derechos de autor y licencias.	23 – 25		
¿Cuál es la relación entre solución de problemas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre solución de problemas y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Seguridad	Programación.	26		
				Dispositivos de protección	27		
				Protege a los datos personales y su privacidad.	28 – 31		
				Protege la salud y su bienestar.	32 – 34		
				Protege el medio ambiente.	35 – 36		
¿Cuál es la relación entre solución de problemas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre solución de problemas y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Solución de problemas	Resolver problemas técnicos.	37 – 39		
				Identificar la necesidad y de respuesta tecnológica.	40		

¿Cuál es la relación entre seguridad de la información y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto?	Identificar la relación entre seguridad de la información y desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Existe relación entre nivel en seguridad y el desempeño laboral que tienen los trabajadores administrativos durante el trabajo remoto.	Usar creativamente las tecnologías digitales.	41		
			Identificar carencias de competencia digital.	42		
Variable 2. Desempeño Laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles		
Productividad Laboral	Gestión de calidad	1 – 4	Ordinal	Ordinal	Ordinal	
	Orientación a resultados	5 – 7				
	Esfuerzo y responsabilidad.	8 – 11				
Capacitación	Asistencia y puntualidad.	12 – 13	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ordinal	Bueno (140 – 190) Regular (89 – 139) Malo (38 – 88)	
	Iniciativa.	14 – 17				
	Relaciones interpersonales.	18 – 21				
	Organización	22 – 25				
	Trabajo en equipo	26 – 29				
Compensación Laboral	Crecimiento y progreso	30 – 33				
	Remuneración básica	34 – 36				
	Incentivos.	37				
	Beneficios.	38				
Diseño de investigación	Técnica e Instrumento	Población y Muestra	Método de análisis de datos			
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético - descriptivo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional	Técnicas: - Encuestas Instrumentos: - Cuestionarios	Población: 249 Muestra: 152	Análisis descriptivo: - A través de tablas estadísticas Análisis inferencial: - Mediante prueba Rho de Spearman			

Anexo 02: Operacionalización de Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPETENCIAS DIGITALES	Las competencias digitales son un medio a través del cual los ciudadanos pueden generar conocimientos, permitiéndoles participar activamente en actividades relacionadas a aspectos económicos, empleabilidad, culturales, sociales, políticos que son vitales durante los tiempos actuales. García-Quismondo y Cruz-Palacios (2018)	La operacionalización de las variables será realizada según lo considerado en el trabajo realizado por la Unión Europea, que se encuentra desarrollado en la iniciativa DigComp 2.2 (2022), postulando (05) dimensiones: alfabetización de información y datos, colaboración y comunicación, creación de contenido digital, seguridad y solución de problemas, todas estas dimensiones	Alfabetización de información y datos.	<ul style="list-style-type: none"> - Navega, busca y crea datos, contenido digital e información. - Evalúa datos, contenido digital e información. - Gestiona datos, contenido digital e información. 	Ordinal
			Colaboración y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Interactúa mediante tecnología digital. - Comparte mediante tecnología digital. - Participa en la ciudadanía mediante la tecnología digital. - Colabora en la ciudadanía mediante la tecnología digital. - Netiqueta. - Gestiona la identidad digital. 	
			Creación de contenido digital	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla contenido digital. - Regenera e integra contenido digital. - Derechos de autor y licencias. - Programación. 	
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositivos de protección - Protege a los datos personales y su privacidad. - Protege la salud y su bienestar. 	

		ayudaron a medir la variable en estudio.		<ul style="list-style-type: none"> - Protege el medio ambiente. 	
			Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Resolver problemas técnicos. - Identificar la necesidad y de respuesta tecnológica. - Usar creativamente las tecnologías digitales. - Identificar carencias de competencia digital. 	
Desempeño Laboral	Es una herramienta esencial en el crecimiento de las instituciones, permitiendo definir estrategias, perfeccionar la eficacia de los trabajadores, brindando beneficios a la institución y permitiéndole que realice una mejora continua, y al mismo tiempo ser más competitivas. (Bautista Cuello et al. (2020)).	Para realizar la definición operacional, tomarán (03) dimensiones que ayudarán a definir la variable, considerándose: la productividad, la Capacitación, y la compensación laboral, dimensiones que ayudaron a medir la variable en estudio.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de calidad - Orientación de resultados - Esfuerzo y responsabilidad - Asistencia y puntualidad 	Ordinal
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Relaciones interpersonales - Organización - Trabajo en equipo - Crecimiento y progreso 	
			Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Salario. 	

Anexo 03: Instrumentos de recojo de información

CUESTIONARIO DE NIVEL DE COMPETENCIAS DIGITALES EN ADMINISTRATIVOS DURANTE EL TRABAJO REMOTO.

ESTIMADO PARTICIPANTE:

Mediante el presente, me presento ante usted para saludarlo cordialmente, y agradecer su participación en el desarrollo del presente estudio que lleva por título: **“Nivel de competencias digitales y desempeño laboral en administrativos durante el trabajo remoto, en una universidad nacional de Áncash 2021”**, mencionándole que su respuesta es completamente anónima y será usada con fines académicos.

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario se enfoca a medir las variables en estudio, por lo cual contiene preguntas relacionadas a estas, se le solicita que marque con una “X” en la alternativa que es considerada por usted la adecuada.

Por favor responder con total veracidad, recordando que todas sus respuestas serán completamente anónimas y utilizadas solo con fines académicos.

Las calificaciones se muestran según el grado de acción, para lo cual “Nunca” es la más baja (1) y “Siempre” la más alta (5)

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

VARIABLE: COMPETENCIAS DIGITALES:

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Variable: Nivel de competencias digitales						
Dimensión 1: Alfabetización de información y datos						
Indicador 1.1: Navega, busca y crea datos, contenido digital e información						
01	¿A realizar búsquedas en buscadores de información (Google o Bing o Yahoo!, etc.) logra encontrar la información que requiere?					
02	¿Logra encontrar el contenido que busca según el formato que requiere (documento, imagen, video, etc.)?					
Indicador 1.2: Evalúa datos, contenido digital e información.						
03	¿Identifica información de fuentes verificadas al navegar en internet?					
04	¿Identifica páginas webs seguras de páginas piratas?					
Indicador 1.3: Gestiona datos, contenido digital e información						
05	¿Logra ubicar su información almacenada de manera digital fácilmente?					
06	¿Sufre pérdida de información continuamente por no recordar donde fue almacenado?					
Dimensión 2: Comunicación y colaboración.						

Indicador 2.1: Interactúa mediante tecnología digital.					
07	¿Logra realizar llamadas a través de aplicativos de videoconferencia fácilmente?				
08	¿Envía y recibe mensajes fácilmente a través de aplicativos de mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, SMS, entre otros) o correo electrónico?				
Indicador 2.2: Comparte mediante tecnología digital.					
09	¿Logra compartir archivos y contenido digital a través de la nube (OneDrive, entre otros)?				
10	¿Logra realizar presentaciones en videoconferencias de manera adecuada?				
Indicador 2.3: Participa en la ciudadanía mediante la tecnología digital.					
11	¿Logra realizar trámites a través de mesas de parte digitales?				
Indicador 2.4: Colabora en la ciudadanía mediante la tecnología digital					
12	¿Realiza trabajos colaborativos a través de entornos de colaboración (Office colaborativo, pizarras interactivas, entre otros)?				
Indicador 2.5: Netiqueta					
13	¿Hace uso de palabras inadecuadas para responder comentarios dentro de entornos digitales (Foros, chats, publicaciones, entre otros)?				
14	¿Mantiene la compostura y la etiqueta durante conversaciones a través de plataformas virtuales (Redes sociales, plataformas de videoconferencias, foros, entre otros)?				
Indicador 2.6: Gestiona la identidad digital.					
15	¿Lees los términos y condiciones de las páginas web donde te registras? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)				
16	¿Te sientes libre de expresar tus opiniones, dentro de la internet, a través de cuentas con tus datos reales?				
17	¿Verificas la reputación de tus cuentas dentro de las páginas donde te encuentras registrado? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)				
Dimensión 3: Creación de contenido digital					
Indicador 3.1: Desarrolla contenido digital.					
18	¿Logra realizar documentos (oficios, solicitudes, entre otros) en formatos digitales (pdf, Word, entre otros)?				
19	¿Logra realizar contenido multimedia con facilidad (imágenes y/o videos)?				
Indicador 3.2: Integración y regeneración de contenido digital					
20	¿Logra editar documentos en formato PDF con facilidad?				
21	¿Logra convertir documentos de un formato a otro formato con facilidad? (Convertir de formato PDF a Word o Excel y viceversa)				
22	¿Logra editar contenido multimedia (imágenes, videos, entre otros) con facilidad?				
Indicador 3.3: Derechos de autor y licencias.					
23	¿Identifica software licenciado de software libre?				
24	¿Realiza pagos para hacer contenido digital (libros, revistas, videos, música, entre otros) licenciado?				
25	¿Ha hecho uso de contenido "pirata"?				
Indicador 3.4: Programación					
26	¿Realiza contenido usando lenguajes de programación? (C, C+, Java, Python, entre otros)				
Dimensión 4: Seguridad					

Indicador 4.1: Dispositivos de protección.					
27	¿Hace uso de antivirus dentro de sus equipos informáticos (Laptop, computadora de escritorio)?				
Indicador 4.2. Protege a los datos personales y su privacidad.					
28	¿Al navegar en internet, abre enlaces dentro en entornos virtuales (Facebook, Instagram, foros, páginas web, entre otros) en búsqueda de información (noticias, libros, artículos, entre otros) y/o entretenimiento (videos de entretenimiento, artículos de ocio, videojuegos, entre otros) sin verificar si son publicados por fuentes confiables?				
29	¿Llena formularios que recopilan información personal sin verificar la fuente o motivo de desarrollo de estos?				
30	¿Al realizar transacciones virtuales, usted verifica que la página a la que accedió cuenta con Certificados Digitales (SSL) y la conexión sea segura?				
31	¿Ha sufrido de pérdida de información por ataques de virus al hacer uso o descargar software pirata?				
Indicador 4.3. Protege la salud y su bienestar.					
32	¿Mantiene una correcta ergonomía al hacer uso de un equipo informático (Laptop, computadora de escritorio)?				
33	¿Comparte datos personales o contenido multimedia que pueda ser utilizado para afectar su imagen?				
34	¿Realiza desconexiones digitales?				
Indicador 4.3. Protege el medio ambiente.					
35	¿Apaga y desconecta sus equipos electrónicos cuando no están en uso?				
36	¿Desconecta sus equipos con batería (laptop, celular, entre otros) inmediatamente después de que ya completaron su carga?				
Dimensión 5: Solución de problemas					
Indicador 5.1: Resolver problemas técnicos					
37	¿Identifica correctamente problemas surgidos en sus equipos informáticos?				
38	¿Resuelve adecuadamente los problemas surgidos en sus equipos informáticos?				
39	¿Recurre al personal técnico para detectar y resolver problemas surgidos en sus equipos informáticos?				
Indicador 5.2: Identificar la necesidad y su respuesta tecnológica.					
40	¿Identifica adecuadamente cuáles son los equipos adecuados para sus actividades?				
Indicador 5.3: Usar creativamente las tecnologías digitales					
41	¿Hace uso de herramientas informáticas que faciliten sus actividades?				
Indicador 5.4: Identificar carencias de competencia digital.					
42	¿Logra identificar cuáles son las carencias que usted presenta en competencias digitales?				

CUESTIONARIO DE NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN ADMINISTRATIVOS DURANTE EL TRABAJO REMOTO.

ESTIMADO PARTICIPANTE:

Mediante el presente, me presento ante usted para saludarlo cordialmente, y agradecer su participación en el desarrollo del presente estudio que lleva por título: **“Nivel de competencias digitales y desempeño laboral en administrativos durante el trabajo remoto, en una universidad nacional de Áncash 2021”**, mencionándole que su respuesta es completamente anónima y será usada con fines académicos.

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario se enfoca a medir las variables en estudio, por lo cual contiene preguntas relacionadas a estas, se le solicita que marque con una “X” en la alternativa que es considerada por usted la adecuada.

Por favor responder con total veracidad, recordando que todas sus respuestas serán completamente anónimas y utilizadas solo con fines académicos.

Las calificaciones se muestran según el grado de acción, para lo cual “Nunca” es la más baja (1) y “Siempre” la más alta (5)

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL:

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Variable: Desempeño laboral						
Dimensión 1: Productividad						
Indicador 1.1: Calidad						
01	¿Requiere que su trabajo sea revisado por sus superiores?					
02	¿El trabajo que usted realiza es observado y requiere corregirlo?					
03	¿Atiende adecuadamente los requerimientos que le brindan?					
04	¿Respeto las normas de redacción y/o hace uso de formatos que fueran aprobados por la institución?					
Indicador 1.2: Orientación a resultados						
05	¿Cumple con las metas asignadas?					
06	¿Hace uso adecuado de los recursos disponibles?					
07	¿Busca soluciones a los inconvenientes surgidos durante el desarrollo de sus labores?					
Indicador 1.3: Esfuerzo y responsabilidad						
08	¿Cumple con realizar todas las tareas asignadas?					
09	¿Ocupa horas extra para cumplir con sus responsabilidades?					
10	¿Realiza sus actividades con anticipación y sin dejarlas a último minuto?					
11	¿Busca información, fuentes, herramientas necesarias para complementar la tarea realizada?					

Indicador 1.4: Asistencia y puntualidad					
12	¿Ingresa puntualmente a laborar?				
13	¿Cumple adecuadamente sus horarios de trabajo?				
Dimensión 2: Capacitación.					
Indicador 2.1: Iniciativa					
14	¿Tiene iniciativa para emprender sus labores?				
15	¿Espera constantemente que le den indicaciones para poder realizar sus labores?				
16	¿Sugiere nuevas ideas para resolver problemas?				
17	¿Enseña o capacita en las actividades a desarrollarse por nuevos integrantes de su entorno laboral?				
Indicador 2.2: Relaciones interpersonales					
18	¿Se relaciona adecuadamente con sus compañeros de trabajo?				
19	¿Comparte información constantemente con sus compañeros de trabajo?				
20	¿Realiza críticas constructivas que ayuden a mejorar las funciones de sus compañeros de trabajo?				
21	¿Muestras interés en escuchas a tus compañeros de trabajo?				
Indicador 2.3: Organización					
22	¿Organiza adecuadamente sus labores según el nivel de prioridad?				
23	¿Planifica sus actividades con antelación?				
24	¿Organiza adecuadamente sus recursos para poder utilizar los necesarios según cada tarea?				
25	¿Hace uso de indicadores que le permitan cumplir las metas planteadas?				
Indicador 2.4: Trabajo en equipo					
26	¿Se integra fácilmente a equipos de trabajo?				
27	¿Se identifica con los objetivos planteados por los equipos de trabajo?				
28	¿Lidera equipos de trabajo?				
29	¿Delega funciones dentro de equipos de trabajo?				
Indicador 2.5: Crecimiento y progreso					
30	¿Participa en talleres de actualización de capacidades?				
31	¿Solicita a la institución que realice cursos o talleres de capacitación?				
32	¿La institución le ha permitido evaluar o participar en nuevas áreas que le permitan desarrollarse profesionalmente?				
33	¿La institución le ha facilitado oportunidades de realizar pasantías que le permitan obtener nuevos conocimientos?				
Dimensión 3: Compensación Laboral					
Indicador 3.1: Salario					
34	¿Siente que el salario percibido está acorde al esfuerzo que realiza en sus actividades laborales?				
35	¿El salario percibido le permite cubrir sus necesidades básicas?				
36	¿El salario percibido le permite mejorar su calidad de vida?				
Indicador 3.2: Incentivos					
37	¿Recibe incentivos por las labores realizadas? (Bonos, entre otros)				
Indicador 3.3: Beneficios					
38	¿La institución le brinda beneficios salariales? (Transporte subsidiado, becas de estudio, paseos recreacionales, entre otros)				

ANEXO 04: Validaciones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EN ESTUDIO: COMPETENCIA DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Alfabetización de información y datos								
1	¿A realizar búsquedas en buscadores de información (Google o Bing o yahoo, etc.) logra encontrar la información que requiere?	X		X		X		
2	¿Logra encontrar el contenido que busca según el formato que requiere (documento, imagen, video, etc)?	X		X		X		
3	¿Identifica información de fuentes verificadas al navegar en internet?	X		X		X		
4	¿Identifica páginas webs seguras de páginas piratas?	X		X		X		
5	¿Logra ubicar su información almacenada de manera digital fácilmente?	X		X		X		
6	¿Sufre pérdida de información continuamente por no recordar donde fue almacenado?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación y colaboración.		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Logra realizar llamadas a través de aplicativos de videoconferencia fácilmente?	X		X		X		
8	¿Envía y recibe mensajes fácilmente a través de aplicativos de mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, SMS, entre otros) o correo electrónico?	X		X		X		
9	¿Logra compartir archivos y contenido digital a través de la nube (onedrive, entre otros)?	X		X		X		
10	¿Logra realizar presentaciones en videoconferencias de manera adecuada?	X		X		X		
11	¿Logra realizar trámites a través de mesas de parte digitales?	X		X		X		
12	¿Realiza trabajos colaborativos a través de entornos de colaboración (Office colaborativo, pizarras interactivas, entre otros)?	X		X		X		
13	¿Hace uso de palabras inadecuadas para responder comentarios dentro de entornos digitales (Foros, chats, publicaciones, entre otros)?	X		X		X		
14	¿Mantiene la compostura y la etiqueta durante conversaciones a través de plataformas virtuales (Redes sociales, plataformas de videoconferencias, foros, entre otros)?	X		X		X		
15	¿Lee los términos y condiciones de las páginas web donde te registras? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)	X		X		X		
16	¿Te sientes libre de expresar tus opiniones, dentro de la internet, a través de cuentas con tus datos reales?	X		X		X		
17	¿Verificas la reputación de tus cuentas dentro de las páginas donde te encuentras registrado? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Creación de contenido digital		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Logra realizar documentos (oficios, solicitudes, entre otros) en formatos digitales (.pdf, .word, entre otros)?	X		X		X		
19	¿Logra realizar contenido multimedia con facilidad (imágenes y/o videos)?	X		X		X		
20	¿Logra editar documentos en formato pdf con facilidad?	X		X		X		
21	¿Logra convertir documentos de un formato a otro formato con facilidad? (Convertir de formato pdf a Word o Excel y viceversa)	X		X		X		

22	¿Logra editar contenido multimedia (imágenes, videos, entre otros) con facilidad?	X		X		X	
23	¿Identifica software licenciado de software libre?	X		X		X	
24	¿Realiza pagos para hacer contenido digital (libros, revistas, videos, música, entre otros) licenciado?	X		X		X	
25	¿Ha hecho uso de contenido "pirata"?	X		X		X	
26	¿Realiza contenido usando lenguajes de programación? (C, C+, Java, Python, ¿entre otros)	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No
27	¿Hace uso de antivirus dentro de sus equipos informáticos (Laptop, computadora de escritorio)?	X		X		X	
28	¿Al navegar en internet, abre enlaces dentro en entornos virtuales (Facebook, Instagram, foros, páginas web, entre otros) en búsqueda de información (noticias, libros, artículos, entre otros) y/o entretenimiento (videos de entretenimiento, artículos de ocio, videojuegos, entre otros) sin verificar si son publicados por fuentes confiables?	X		X		X	
29	¿Llena formularios que recopilan información personal sin verificar la fuente o motivo de desarrollo de estos?	X		X		X	
30	¿Al realizar transacciones virtuales, usted verifica que la página a la que accedió cuenta con Certificados Digitales (SSL) y la conexión sea segura?	X		X		X	
31	¿Ha sufrido de pérdida de información por ataques de virus al hacer uso o descargar software pirata?	X		X		X	
32	¿Mantiene una correcta ergonomía al hacer uso de un equipo informático (Laptop, computadora de escritorio)?	X		X		X	
33	¿Comparte datos personales o contenido multimedia que pueda ser utilizado para afectar su imagen?	X		X		X	
34	¿Realiza desconexiones digitales?	X		X		X	
35	¿Apaga y desconecta sus equipos electrónicos cuando no están en uso?	X		X		X	
36	¿Desconecta sus equipos con batería (laptop, celular, entre otros) inmediatamente después de que ya completaron su carga?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Solución de problemas	Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Identifica correctamente problemas surgidos en sus equipos informáticos?	X		X		X	
38	¿Resuelve adecuadamente los problemas surgidos en sus equipos informáticos?	X		X		X	
39	¿Recurre al personal técnico para detectar y resolver problemas surgidos en sus equipos informáticos?	X		X		X	
40	¿Identifica adecuadamente cuales son los equipos adecuados para sus actividades?	X		X		X	
41	¿Hace uso de herramientas informáticas que faciliten sus actividades?	X		X		X	
42	¿Logra identificar cuáles son las carencias que usted presenta en competencias digitales?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Mag. Ing. Max A. Del Castillo Robles

DNI: 47941969

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

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

10 de Octubre del 2022.



Mag. Ing. Max A. Del Castillo Robles.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EN ESTUDIO:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	¿Requiere que su trabajo sea revisado por sus superiores?	X		X		X		
2	¿El trabajo que usted realiza es observado y requiere corregirlo?	X		X		X		
3	¿Atiende adecuadamente los requerimientos que le brindan?	X		X		X		
4	¿Respeta las normas de redacción y/o hace uso de formatos que fueran aprobados por la institución?	X		X		X		
5	¿Cumple con las metas asignadas?	X		X		X		
6	¿Hace uso adecuado de los recursos disponibles?	X		X		X		
7	¿Busca soluciones a los inconvenientes surgidos durante el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
8	¿Cumple con realizar todas las tareas asignadas?	X		X		X		
9	¿Ocupa horas extra para cumplir con sus responsabilidades?	X		X		X		
10	¿Realiza sus actividades con anticipación y sin dejarlas a último minuto?	X		X		X		
11	¿Busca información, fuentes, herramientas necesarias para complementar la tarea realizada?	X		X		X		
12	¿Ingresa puntualmente a laborar?	X		X		X		
13	¿Cumple adecuadamente sus horarios de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Tiene iniciativa para emprender sus labores?	X		X		X		
15	¿Espera constantemente que le den indicaciones para poder realizar sus labores?	X		X		X		
16	¿Sugiere nuevas ideas para resolver problemas?	X		X		X		
17	¿Enseña o capacita en las actividades a desarrollarse por nuevos integrantes de su entorno laboral?	X		X		X		
18	¿Se relaciona adecuadamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
19	¿Comparte información constantemente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Realiza críticas constructivas que ayuden a mejorar las funciones de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
21	¿Muestras interés en escuchar a tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
22	¿Organiza adecuadamente sus labores según el nivel de prioridad?	X		X		X		
23	¿Planifica sus actividades con antelación?	X		X		X		
24	¿Organiza adecuadamente sus recursos para poder utilizar los necesarios según cada tarea?	X		X		X		
25	¿Hace uso de indicadores que le permitan cumplir las metas planteadas?	X		X		X		
26	¿Se integra fácilmente a equipos de trabajo?	X		X		X		
27	¿Se identifica con los objetivos planteados por los equipos de trabajo?	X		X		X		
28	¿Lidera equipos de trabajo?	X		X		X		
29	¿Delega funciones dentro de equipos de trabajo?	X		X		X		
30	¿Participa en talleres de actualización de capacidades?	X		X		X		
31	¿Solicita a la institución que realice cursos o talleres de capacitación?	X		X		X		
32	¿La institución le ha permitido evaluar o participar en nuevas áreas que le permitan desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
33	¿La institución le ha facilitado oportunidades de realizar pasantías que le permitan obtener nuevos conocimientos?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Compensación Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿Siente que el salario percibido está acorde al esfuerzo que realiza en sus actividades laborales?	X		X		X	
35	¿El salario percibido le permite cubrir sus necesidades básicas?	X		X		X	
36	¿El salario percibido le permite mejorar su calidad de vida?	X		X		X	
37	¿Recibe incentivos por las labores realizadas? (Bonos, entre otros)	X		X		X	
38	¿La institución le brinda beneficios salariales? (Transporte subsidiado, becas de estudio, paseos recreacionales, entre otros)	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Mag. Ing. Max A. Del Castillo Robles

DNI: 47941969

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

10 de octubre del 2022.

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

Mag. Ing. Max A. Del Castillo Robles.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EN ESTUDIO: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Productividad								
1	¿Requiere que su trabajo sea revisado por sus superiores?	✓		✓		✓		
2	¿El trabajo que usted realiza es observado y requiere corregirlo?	✓		✓		✓		
3	¿Atiende adecuadamente los requerimientos que le brindan?	✓		✓		✓		
4	¿Respeto las normas de redacción y/o hace uso de formatos que fueran aprobados por la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Cumple con las metas asignadas?	✓		✓		✓		
6	¿Hace uso adecuado de los recursos disponibles?	✓		✓		✓		
7	¿Busca soluciones a los inconvenientes surgidos durante el desarrollo de sus labores?	✓		✓		✓		
8	¿Cumple con realizar todas las tareas asignadas?	✓		✓		✓		
9	¿Ocupa horas extra para cumplir con sus responsabilidades?	✓		✓		✓		
10	¿Realiza sus actividades con anticipación y sin dejarlas a último minuto?	✓		✓		✓		
11	¿Busca información, fuentes, herramientas necesarias para complementar la tarea realizada?	✓		✓		✓		
12	¿Ingresa puntualmente a laborar?	✓		✓		✓		
13	¿Cumple adecuadamente sus horarios de trabajo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Capacitación.		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Tiene iniciativa para emprender sus labores?	✓		✓		✓		
15	¿Espera constantemente que le den indicaciones para poder realizar sus labores?	✓		✓		✓		
16	¿Sugiere nuevas ideas para resolver problemas?	✓		✓		✓		
17	¿Enseña o capacita en las actividades a desarrollarse por nuevos integrantes de su entorno laboral?	✓		✓		✓		
18	¿Se relaciona adecuadamente con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Comparte información constantemente con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Realiza críticas constructivas que ayuden a mejorar las funciones de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
21	¿Muestras interés en escuchas a tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Organiza adecuadamente sus labores según el nivel de prioridad?	✓		✓		✓		
23	¿Planifica sus actividades con antelación?	✓		✓		✓		
24	¿Organiza adecuadamente sus recursos para poder utilizar los necesarios según cada tarea?	✓		✓		✓		
25	¿Hace uso de indicadores que le permitan cumplir las metas planteadas?	✓		✓		✓		
26	¿Se integra fácilmente a equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
27	¿Se identifica con los objetivos planteados por los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Lidera equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
29	¿Delega funciones dentro de equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
30	¿Participa en talleres de actualización de capacidades?	✓		✓		✓		
31	¿Solicita a la institución que realice cursos o talleres de capacitación?	✓		✓		✓		

32	¿La institución le ha permitido evaluar o participar en nuevas áreas que le permitan desarrollarse profesionalmente?	✓		✓		✓	
33	¿La institución le ha facilitado oportunidades de realizar pasantías que le permitan obtener nuevos conocimientos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Compensación Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿Siente que el salario percibido está acorde al esfuerzo que realiza en sus actividades laborales?	✓		✓		✓	
35	¿El salario percibido le permite cubrir sus necesidades básicas?	✓		✓		✓	
36	¿El salario percibido le permite mejorar su calidad de vida?	✓		✓		✓	
37	¿Recibe incentivos por las labores realizadas? (Bonos, entre otros)	✓		✓		✓	
38	¿La institución le brinda beneficios salariales? (Transporte subsidiado, becas de estudio, paseos recreacionales, entre otros)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.: *Enriquez Alva Julio César* DNI: *41249451*

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

15 de octubre del 2022.

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


Mg. Enriquez Alva Julio Cesar
RESPONSABLE ESTADISTICO
COESPE: 733

Nombres y Apellidos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EN ESTUDIO: COMPETENCIA DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Alfabetización de información y datos								
1	¿A realizar búsquedas en buscadores de información (Google o Bing o yahoo, etc.) logra encontrar la información que requiere?	✓		✓		✓		
2	¿Logra encontrar el contenido que busca según el formato que requiere (documento, imagen, video, etc)?	✓		✓		✓		
3	¿Identifica información de fuentes verificadas al navegar en internet?	✓		✓		✓		
4	¿Identifica páginas webs seguras de páginas piratas?	✓		✓		✓		
5	¿Logra ubicar su información almacenada de manera digital fácilmente?	✓		✓		✓		
6	¿Sufre pérdida de información continuamente por no recordar donde fue almacenado?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Comunicación y colaboración.		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Logra realizar llamadas a través de aplicativos de videoconferencia fácilmente?	✓		✓		✓		
8	¿Envía y recibe mensajes fácilmente a través de aplicativos de mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, SMS, entre otros) o correo electrónico?	✓		✓		✓		
9	¿Logra compartir archivos y contenido digital a través de la nube (onedrive, entre otros)?	✓		✓		✓		
10	¿Logra realizar presentaciones en videoconferencias de manera adecuada?	✓		✓		✓		
11	¿Logra realizar trámites a través de mesas de parte digitales?	✓		✓		✓		
12	¿Realiza trabajos colaborativos a través de entornos de colaboración (Office colaborativo, pizarras interactivas, entre otros)?	✓		✓		✓		
13	¿Hace uso de palabras inadecuadas para responder comentarios dentro de entornos digitales (Foros, chats, publicaciones, entre otros)?	✓		✓		✓		
14	¿Mantiene la compostura y la etiqueta durante conversaciones a través de plataformas virtuales (Redes sociales, plataformas de videoconferencias, foros, entre otros)?	✓		✓		✓		
15	¿Lees los términos y condiciones de las páginas web donde te registras? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)	✓		✓		✓		
16	¿Te sientes libre de expresar tus opiniones, dentro de la internet, a través de cuentas con tus datos reales?	✓		✓		✓		
17	¿Verificas la reputación de tus cuentas dentro de las páginas donde te encuentras registrado? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Creación de contenido digital		Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Logra realizar documentos (oficios, solicitudes, entre otros) en formatos digitales (.pdf, .word, entre otros)?	✓		✓		✓		
19	¿Logra realizar contenido multimedia con facilidad (imágenes y/o videos)?	✓		✓		✓		
20	¿Logra editar documentos en formato pdf con facilidad?	✓		✓		✓		
21	¿Logra convertir documentos de un formato a otro formato con facilidad? (Convertir de formato pdf a Word o Excel y viceversa)	✓		✓		✓		
22	¿Logra editar contenido multimedia (imágenes, videos, entre otros) con facilidad?	✓		✓		✓		

23	¿Identifica software licenciado de software libre?	✓		✓		✓	
24	¿Realiza pagos para hacer contenido digital (libros, revistas, videos, música, entre otros) licenciado?	✓		✓		✓	
25	¿Ha hecho uso de contenido "pirata"?	✓		✓		✓	
26	¿Realiza contenido usando lenguajes de programación? (C, C+, Java, Python, ¿entre otros)	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Seguridad		Si	No	Si	No	Si	No
27	¿Hace uso de antivirus dentro de sus equipos informáticos (Laptop, computadora de escritorio)?	✓		✓		✓	
28	¿Al navegar en internet, abre enlaces dentro en entornos virtuales (Facebook, Instagram, foros, páginas web, entre otros) en búsqueda de información (noticias, libros, artículos, entre otros) y/o entretenimiento (videos de entretenimiento, artículos de ocio, videojuegos, entre otros) sin verificar si son publicados por fuentes confiables?	✓		✓		✓	
29	¿Llena formularios que recopilan información personal sin verificar la fuente o motivo de desarrollo de estos?	✓		✓		✓	
30	¿Al realizar transacciones virtuales, usted verifica que la página a la que accedió cuenta con Certificados Digitales (SSL) y la conexión sea segura?	✓		✓		✓	
31	¿Ha sufrido de pérdida de información por ataques de virus al hacer uso o descargar software pirata?	✓		✓		✓	
32	¿Mantiene una correcta ergonomía al hacer uso de un equipo informático (Laptop, computadora de escritorio)?	✓		✓		✓	
33	¿Comparte datos personales o contenido multimedia que pueda ser utilizado para afectar su imagen?	✓		✓		✓	
34	¿Realiza desconexiones digitales?	✓		✓		✓	
35	¿Apaga y desconecta sus equipos electrónicos cuando no están en uso?	✓		✓		✓	
36	¿Desconecta sus equipos con batería (laptop, celular, entre otros) inmediatamente después de que ya completaron su carga?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Solución de problemas		Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Identifica correctamente problemas surgidos en sus equipos informáticos?	✓		✓		✓	
38	¿Resuelve adecuadamente los problemas surgidos en sus equipos informáticos?	✓		✓		✓	
39	¿Recurre al personal técnico para detectar y resolver problemas surgidos en sus equipos informáticos?	✓		✓		✓	
40	¿Identifica adecuadamente cuales son los equipos adecuados para sus actividades?	✓		✓		✓	
41	¿Hace uso de herramientas informáticas que faciliten sus actividades?	✓		✓		✓	
42	¿Logra identificar cuáles son las carencias que usted presenta en competencias digitales?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.: *Fernando Alba Julio César* DNI: 41249451

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

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

15 de Octubre del 2022.



Mg. Enriquez Alba Julio Cesar
RESPONSABLE ESTADÍSTICO
GOESPE 733

Nombres y Apellidos:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EN ESTUDIO: COMPETENCIA DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Alfabetización de información y datos							
1	¿A realizar búsquedas en buscadores de información (Google o Bing o yahoo, etc.) logra encontrar la información que requiere?	X		X		X		
2	¿Logra encontrar el contenido que busca según el formato que requiere (documento, imagen, video, etc)?	X		X		X		
3	¿Identifica información de fuentes verificadas al navegar en internet?	X		X		X		
4	¿Identifica páginas webs seguras de páginas piratas?	X		X		X		
5	¿Logra ubicar su información almacenada de manera digital fácilmente?	X		X		X		
6	¿Sufre pérdida de información continuamente por no recordar donde fue almacenado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y colaboración.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Logra realizar llamadas a través de aplicativos de videoconferencia fácilmente?	X		X		X		
8	¿Envía y recibe mensajes fácilmente a través de aplicativos de mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger, SMS, entre otros) o correo electrónico?	X		X		X		
9	¿Logra compartir archivos y contenido digital a través de la nube (onedrive, entre otros)?	X		X		X		
10	¿Logra realizar presentaciones en videoconferencias de manera adecuada?	X		X		X		
11	¿Logra realizar trámites a través de mesas de parte digitales?	X		X		X		
12	¿Realiza trabajos colaborativos a través de entornos de colaboración (Office colaborativo, pizarras interactivas, entre otros)?	X		X		X		
13	¿Hace uso de palabras inadecuadas para responder comentarios dentro de entornos digitales (Foros, chats, publicaciones, entre otros)?	X		X		X		
14	¿Mantiene la compostura y la etiqueta durante conversaciones a través de plataformas virtuales (Redes sociales, plataformas de videoconferencias, foros, entre otros)?	X		X		X		
15	¿Lees los términos y condiciones de las páginas web donde te registras? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)	X		X		X		
16	¿Te sientes libre de expresar tus opiniones, dentro de la internet, a través de cuentas con tus datos reales?	X		X		X		
17	¿Verificas la reputación de tus cuentas dentro de las páginas donde te encuentras registrado? (redes sociales, foros, tiendas online, entre otros)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Creación de contenido digital	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Logra realizar documentos (oficios, solicitudes, entre otros) en formatos digitales (.pdf, .word, entre otros)?	X		X		X		
19	¿Logra realizar contenido multimedia con facilidad (imágenes y/o videos)?	X		X		X		
20	¿Logra editar documentos en formato pdf con facilidad?	X		X		X		
21	¿Logra convertir documentos de un formato a otro formato con facilidad? (Convertir de formato pdf a Word o Excel y viceversa)	X		X		X		
22	¿Logra editar contenido multimedia (imágenes, videos, entre otros) con facilidad?	X		X		X		

23	¿Identifica software licenciado de software libre?	X		X		X	
24	¿Realiza pagos para hacer contenido digital (libros, revistas, videos, música, entre otros) licenciado?	X		X		X	
25	¿Ha hecho uso de contenido "pirata"?	X		X		X	
26	¿Realiza contenido usando lenguajes de programación? (C, C+, Java, Python, ¿entre otros)	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Seguridad		Si	No	Si	No	Si	No
27	¿Hace uso de antivirus dentro de sus equipos informáticos (Laptop, computadora de escritorio)?	X		X		X	
28	¿Al navegar en internet, abre enlaces dentro en entornos virtuales (Facebook, Instagram, foros, páginas web, entre otros) en búsqueda de información (noticias, libros, artículos, entre otros) y/o entretenimiento (videos de entretenimiento, artículos de ocio, videojuegos, entre otros) sin verificar si son publicados por fuentes confiables?	X		X		X	
29	¿Llena formularios que recopilan información personal sin verificar la fuente o motivo de desarrollo de estos?	X		X		X	
30	¿Al realizar transacciones virtuales, usted verifica que la página a la que accedió cuenta con Certificados Digitales (SSL) y la conexión sea segura?	X		X		X	
31	¿Ha sufrido de pérdida de información por ataques de virus al hacer uso o descargar software pirata?	X		X		X	
32	¿Mantiene una correcta ergonomía al hacer uso de un equipo informático (Laptop, computadora de escritorio)?	X		X		X	
33	¿Comparte datos personales o contenido multimedia que pueda ser utilizado para afectar su imagen?	X		X		X	
34	¿Realiza desconexiones digitales?	X		X		X	
35	¿Apaga y desconecta sus equipos electrónicos cuando no están en uso?	X		X		X	
36	¿Desconecta sus equipos con batería (laptop, celular, entre otros) inmediatamente después de que ya completaron su carga?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Solución de problemas		Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Identifica correctamente problemas surgidos en sus equipos informáticos?	X		X		X	
38	¿Resuelve adecuadamente los problemas surgidos en sus equipos informáticos?	X		X		X	
39	¿Recurre al personal técnico para detectar y resolver problemas surgidos en sus equipos informáticos?	X		X		X	
40	¿Identifica adecuadamente cuales son los equipos adecuados para sus actividades?	X		X		X	
41	¿Hace uso de herramientas informáticas que faciliten sus actividades?	X		X		X	
42	¿Logra identificar cuáles son las carencias que usted presenta en competencias digitales?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Ms.C. Jorge Wilson Leiva Gonzales **DNI:** 18164314

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS E INGENIERÍA CON MENCIÓN EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de Octubre del 2022.



Ms.C. Jorge Wilson Leiva Gonzales

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EN ESTUDIO:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Productividad							
1	¿Requiere que su trabajo sea revisado por sus superiores?	X		X		X		
2	¿El trabajo que usted realiza es observado y requiere corregirlo?	X		X		X		
3	¿Atiende adecuadamente los requerimientos que le brindan?	X		X		X		
4	¿Respeto las normas de redacción y/o hace uso de formatos que fueran aprobados por la institución?	X		X		X		
5	¿Cumple con las metas asignadas?	X		X		X		
6	¿Hace uso adecuado de los recursos disponibles?	X		X		X		
7	¿Busca soluciones a los inconvenientes surgidos durante el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
8	¿Cumple con realizar todas las tareas asignadas?	X		X		X		
9	¿Ocupa horas extra para cumplir con sus responsabilidades?	X		X		X		
10	¿Realiza sus actividades con anticipación y sin dejarlas a último minuto?	X		X		X		
11	¿Busca información, fuentes, herramientas necesarias para complementar la tarea realizada?	X		X		X		
12	¿Ingresa puntualmente a laborar?	X		X		X		
13	¿Cumple adecuadamente sus horarios de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Tiene iniciativa para emprender sus labores?	X		X		X		
15	¿Espera constantemente que le den indicaciones para poder realizar sus labores?	X		X		X		
16	¿Sugiere nuevas ideas para resolver problemas?	X		X		X		
17	¿Enseña o capacita en las actividades a desarrollarse por nuevos integrantes de su entorno laboral?	X		X		X		
18	¿Se relaciona adecuadamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
19	¿Comparte información constantemente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Realiza críticas constructivas que ayuden a mejorar las funciones de sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
21	¿Muestras interés en escuchas a tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
22	¿Organiza adecuadamente sus labores según el nivel de prioridad?	X		X		X		
23	¿Planifica sus actividades con antelación?	X		X		X		
24	¿Organiza adecuadamente sus recursos para poder utilizar los necesarios según cada tarea?	X		X		X		
25	¿Hace uso de indicadores que le permitan cumplir las metas planteadas?	X		X		X		
26	¿Se integra fácilmente a equipos de trabajo?	X		X		X		

27	¿Se identifica con los objetivos planteados por los equipos de trabajo?	X		X		X	
28	¿Lidera equipos de trabajo?	X		X		X	
29	¿Delega funciones dentro de equipos de trabajo?	X		X		X	
30	¿Participa en talleres de actualización de capacidades?	X		X		X	
31	¿Solicita a la institución que realice cursos o talleres de capacitación?	X		X		X	
32	¿La institución le ha permitido evaluar o participar en nuevas áreas que le permitan desarrollarse profesionalmente?	X		X		X	
33	¿La institución le ha facilitado oportunidades de realizar pasantías que le permitan obtener nuevos conocimientos?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Compensación Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
34	¿Siente que el salario percibido está acorde al esfuerzo que realiza en sus actividades laborales?	X		X		X	
35	¿El salario percibido le permite cubrir sus necesidades básicas?	X		X		X	
36	¿El salario percibido le permite mejorar su calidad de vida?	X		X		X	
37	¿Recibe incentivos por las labores realizadas? (Bonos, entre otros)	X		X		X	
38	¿La institución le brinda beneficios salariales? (Transporte subsidiado, becas de estudio, paseos recreacionales, entre otros)	X		X		X	

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Ms.C. Jorge Wilson Leiva Gonzales DNI: 18164314

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS E INGENIERÍA CON MENCIÓN EN COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

15 de Octubre del 2022.

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



 Ms.C. Jorge Wilson Leiva Gonzales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Nivel de competencias digitales y desempeño laboral en administrativos durante el trabajo remoto, en una universidad nacional de Ancash 2021.", cuyo autor es LEON GUEVARA CRISTOBAL JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 09- 01-2023 19:48:37

Código documento Trilce: TRI - 0507707