



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Competencias digitales y desempeño laboral en los
colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de
Rioja**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Sanchez Rojas, Joel (orcid.org/0000-0003-0782-6094)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

CO-ASESORA:

Dra. Gonzales Vigo, Maria Aurora (orcid.org/0000-0002-5989-6265)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios.

Por darme la vida y la salud para seguir adelante durante este largo camino de mi carrera profesional rompiendo todos los obstáculos y barreras que se presentaron en mi camino.

A mi madre

Clementina Rojas Fernández por sus consejos y por el gran apoyo incondicional durante el largo camino emprendido.

A mi padre

Celso Sánchez Coronado como reconocimiento del esfuerzo y la responsabilidad demostrada un ejemplo a seguir por su constante apoyo y sus grandes consejos.

A mis hermanos

Fidel Sánchez Rojas y Joselito Sánchez Rojas Por estar siempre a mi lado y apoyarme como un amigo, por ser ejemplo de amor filial y enseñarme a luchar por los seres queridos.

Agradecimiento

A Dios, por permitir lograr este gran reto, vencer cada obstáculo que se presentó durante esta larga trayectoria. A mi Alma Mater la universidad Cesar Vallejo, a toda la plana docente que compartieron sus experiencias y conocimiento para ser ejemplo de sabiduría y buenos ciudadanos. A mis padres por el sueño profesional que ellos desearon para mí, por la actitud positiva que siempre me brindaron para seguir adelante, a mis hermanos, familiares y amigos que me acompañaron en mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión información y alfabetización informacional.....	15
Tabla 2. Nivel de la dimensión comunicación y colaboración.....	15
Tabla 3. Nivel de la dimensión creación de contenido digital	16
Tabla 4. Nivel de la dimensión seguridad.....	16
Tabla 5. Nivel de la dimensión resolución de problemas.....	17
Tabla 6. Nivel de la dimensión desempeño en el contexto.....	17
Tabla 7. Nivel de la dimensión desempeño en la tarea	18
Tabla 8. Nivel de la dimensión comportamiento contraproducente	18
Tabla 9. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	19
Tabla 10. Correlaciones entre competencias digitales y desempeño en la tarea	19
Tabla 11. Correlaciones entre competencias digitales y desempeño en contexto.....	20
Tabla 12. Correlaciones entre competencias digitales y comport.contraproducentes	20
Tabla 13. Correlaciones entre competencias digitales y desempeño laboral	21

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo analizar la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja, para lo cual se aplica una metodología cuantitativa, del tipo básico, correlacional y un diseño no experimental, para tal fin fue necesario la construcción de instrumentos como cuestionarios en cada variable de estudio, las cuales fueron validadas por expertos y confiables por el estadístico de Alfa de Crombach. Los resultados mostraron que existe relación entre las competencias digitales y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una municipalidad el valor mostrando una correlación de Pearson de 0.400 lo cual indica una correlación positiva moderada. Además, existe relación entre las competencias digitales y comportamientos contra productores en los colaboradores de una municipalidad con una correlación de Pearson de -0.361 lo cual se traduce en una correlación negativa moderada. Las conclusiones indicaron que existe relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad, con una correlación de Pearson de 0.354 lo que significa una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Competencias digitales, indicadores de gestión, plan de capacitación y el desempeño laboral.

Abstract

The objective of this thesis is to analyze the relationship between digital competencies and job performance in the collaborators of a district municipality in the province of Rioja, for which a quantitative methodology is applied, of the basic, correlational type and a non-experimental design, for this purpose it was necessary the construction of instruments such as questionnaires in each variable of study, which were validated by experts and reliable by the Crombach's Alpha statistic. The results showed that there is a relationship between digital competencies and task performance in the collaborators of a municipality, the value showing a Pearson correlation of 0.400 which indicates a moderate positive correlation. In addition, there is a relationship between digital competencies and counterproductive behaviors in the employees of a municipality with a Pearson correlation of -0.361 which translates into a moderate negative correlation. The conclusions indicated that there is a relationship between digital competencies and job performance in the collaborators of a municipality, with a Pearson correlation of 0.354 which means a moderate positive correlation.

Keywords: Digital competencies, management indicators, training plan and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La necesidad de digitalización en las empresas y el sector público quedó muy clara a raíz de los problemas sanitarios experimentados (Stelter et al., 2022; Smets 2016; Giulio et al. 2021; Schou and Hjelholt 2018). Las tecnologías de telecomunicaciones y comunicaciones de datos de próxima generación, como 5G e Internet de las cosas (IoT), permiten la digitalización de los procesos de trabajo, así como la interacción con clientes y ciudadanos. Un estudio comparativo de los países de la UE mostró que la región nórdica se desempeña mejor en Europa en términos de digitalización, por ejemplo, desarrollo de la red 4G/5G, uso de Internet, competencia en TIC y acceso a servicios digitales públicos (Nesse & Erdal, 2022; Stankovic and Neftenov, 2022; Schou and Hjelholt, 2018; Schou and Hjelholt, 2018).

El sector público es un sector donde la digitalización inevitablemente cambia las prácticas laborales y los requisitos de habilidades son altos. La rápida digitalización hace que sea imperativo que los trabajadores adquieran habilidades digitales que sean de un enfoque que no sea sólo el técnico (van Laar et al., 2022; Schou and Hjelholt, 2018; OECD, 2018; Larsson and Teigland, 2019).

Un estudio de 60 municipios nórdicos (Noruega, Suecia, Dinamarca, y Finlandia) (índice NDMI) muestra que los municipios grandes obtienen mejores puntajes en el alcance y la madurez de los servicios digitales y la gestión de socios académicos e industriales en ecosistemas inteligentes (Agrifoglio et al., 2020; Wirtz, 2022; Nicholson, 2017). Una encuesta en profundidad de ocho municipios grandes, medianos y pequeños en Noruega proporciona una visión detallada del trabajo de digitalización y los desafíos que enfrenta la gestión municipal. La CS y el desarrollo empresarial basado en el acceso abierto a los datos recopilados por la municipalidad son valores comerciales informados en estos estudios de caso (Nesse & Erdal, 2022; Tafeni and Mngomezulu, 2022; Obruchov, 2022).

En los países en desarrollo o industrializados, el desempeño del gobierno se mide por la eficiencia y eficacia de los órganos gubernamentales, que depende del desempeño individual de los colaboradores (Haileslassie & Narula, 2017; Tafeni and Mngomezulu, 2022; Obruchov, 2022; Voorn et al., 2017). Administrar las instituciones del servicio civil es una tarea muy compleja porque involucra el manejo de personas con diferentes habilidades, antecedentes, emociones y sentimientos

que se encuentran en diferentes áreas de un país. En sociedades donde la prestación de servicios sociales vitales depende en gran medida del gobierno, es esencial que las instituciones sean altamente eficientes porque la administración pública trata con segmentos más amplios de la población y debería ser capaz de superar cualquier problema operativo o de proceso que obstaculice la eficacia y eficiencia óptimas de la producción de bienes y servicios (Nigatu et al., 2017; Al Ameemi, 2018; Horne, 2017; Kearney, 2018). Por lo tanto, para realizar mejoras en los procesos, debe ser posible medir el desempeño; de lo contrario, no hay forma de saber o probar si ha habido una mejora (Hak & Devcic, 2016; Mayne, 2017).

En cuanto al desempeño de los empleados del servicio civil de Eritrea, país situado al noreste de África, el concepto de medición del desempeño no es nuevo en Eritrea, su aplicación y la medición del desempeño de los funcionarios públicos no están bien documentados. La eficiencia y regularidad de las tareas realizadas, su impacto en el desempeño organizacional e individual, y la asignación de puestos de trabajo tampoco están claros. Aunque la administración pública en Eritrea son jóvenes graduados asignados a instituciones públicas, la administración pública no es un empleador elegido (Ghebrejorgis & Negusse, 2022; Mayne, 2017; Johnson et al., 2018).

En cuanto a la municipalidad distrital de la provincia de Rioja, a raíz del Covid-19, los servidores públicos de dicha entidad municipal no estaban preparados ni habían desarrollado previamente las competencias digitales (CD) requeridas para realizar trabajo remoto, esto vio influenciado su desempeño laboral (dl), puesto que sobre la marcha tuvieron que capacitarse como pudieron para mejorar dichas habilidades en TIC, puesto que el ente municipal aceleró y migró sus procesos a un entorno virtual, lo que exigía de dichos colaboradores mayores CD.

Se plantea la pregunta: ¿cuál es la relación entre las competencia digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad? Las preguntas específicas planteadas son: (1) ¿cuál es la relación entre las CD y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una municipalidad?; (2) ¿cuál es la relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una municipalidad?; (3) ¿cuál es la relación entre las CD y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una municipalidad?

Este estudio tiene justificación teórica porque servirá como aporte al conocimiento científico al ser un antecedente que puede ser consultado; en la justificación práctica cada vez son más importantes las CD en los trabajadores públicos, así como también potenciar su desempeño. En cuanto a la justificación metodológica, utiliza el método científico en todo su desarrollo, finalmente posee justificación social porque impacta en la mejora de las habilidades de los servidores públicos y en mejores servicios de calidad para la población.

El objetivo general es analizar la relación entre las CD y el DL en los colaboradores de una municipalidad distrital. Como objetivos específicos tenemos: (1) determinar la relación entre las CD y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una municipalidad distrital; (2) determinar la relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una municipalidad; (3) determinar la relación entre las CD y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una municipalidad distrital.

La hipótesis principal planteada es, H_1 : existe relación significativa entre las CD y el DL en los colaboradores de una municipalidad distrital. Las hipótesis específicas son: (1) H_1 : existe relación significativa entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una municipalidad distrital; (2) H_1 : existe relación significativa entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una municipalidad distrital; (3) H_1 : existe relación significativa entre las CD y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una municipalidad distrital.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio tomó en consideración antecedentes sobre el tema de investigación, en ese sentido, a nivel internacional, Harry y Kejeh (2022) investigaron el impacto de las TIC en el DL de los trabajadores de Nigeria. Fue una investigación de tipo básica con el uso de un muestreo intencional para seleccionar sesenta y cinco extensionistas agrícolas de organizaciones de extensión públicas y privadas. Los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Dentro de los hallazgos la mayor influencia del uso de las TIC en el desempeño indicó que ahorra tiempo (3,90), mayor cobertura (3,76) mientras que se rechazó la pérdida de empleo (1,08).

Por otro lado, Haruna y Chinwe (2022) en su estudio investigaron la influencia del uso de las TIC sobre el DL de empleados en bibliotecas universitarias en el estado de Benue, Nigeria. El estudio adoptó un diseño de investigación cuantitativo. La población para este estudio fue todo el personal bibliotecario de 241 personas, compuesto por personal bibliotecario profesional y no profesional en las tres bibliotecas universitarias del estado de Benue, Joseph Universidad Sarwuan Tarka, Universidad Estatal de Benue y Universidad de Mkar, Mkar. Para este fin usaron un cuestionario estructurado desarrollado por los autores. Los hallazgos del estudio revelaron que las TIC impacta significativamente en el DL en las secciones de adquisición y catalogación. El estudio concluyó que, la adopción de las TIC en las bibliotecas de las universidades en el estado de Benue han mejorado enormemente el DL del personal bibliotecario tanto profesional como no profesional.

En el ámbito nacional, Oncoy (2021) en su investigación analiza las CD de los empleados y su relación entre la GA de Huaraz. Fue una investigación aplicada correlacional, tuvo como muestra 91 colaboradores entre nombrados y contratados por servicios, quienes respondieron un cuestionario donde se pudo concluir que ambas variables se encuentran relacionadas con una buena significancia teniendo como base un chi cuadrado de $p < 0.05$, recomendando mejoras en las CD.

Por otro lado, Castillo (2019), en su investigación estudió las TIC y su asociación con el DL en empleados administrativos en UGEL Santa. Fue una investigación pura, correlacional. Tuvo una muestra de 30 colaboradores administrativos de la UGEL para lo cual se usó un cuestionario. Tuvo como resultados un nivel medio en las TIC y un nivel alto al DL. Así mismo, se concluye que hay una alta relación ($Rho=0.997$; $p\text{-valor}=0.000$)

Asimismo, Gonzales (2022), evaluó la correlación de las CD y DL en los trabajadores en Trujillo, Fue descriptiva correlacional, teniendo como muestra de 30 trabajadores quienes contestaron dos encuestas mediante formulario virtual Google Form, siendo confiables por su validación mediante el Alpha de Cronbach. Se tuvo como resultados que la asociación es baja y no significativa ($p=0.603>0.05$).

Por otro lado, Flores (2019), en su investigación tuvo como fin el de analizar la asociación que existe entre el DL y las CD, teniendo en cuenta un estudio puro, cuantitativo - correlacional, con una muestra de 96 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario validado por el Alpha de Cronbach. Teniendo como resultado existe relación entre las variables con $Rho=0.491$ y un $p\text{-valor}=0.000$.

Respecto a la teoría de la CD se tiene a Tobón (2010) quien afirma que competencia es una acepción que data desde el siglo XV que constituye una capacidad de una persona para hacer con responsabilidad e idoneidad. Estos aportes ligados al uso de la tecnología, como se ha planteado en la presente tesis como las CD se presentan como técnicas y habilidades en el uso de herramientas del tipo digital, con el fin de lograr el manejo eficiente de las herramientas en provecho de las funciones establecidas en el centro laboral y del entorno tecnológico, que permitan un adecuado desempeño administrativo.

Un adecuado manejo de las CD ayuda a un mejor desempeño de las funciones asignadas ya que las herramientas tecnológicas generan aportes significativos en la eficiencia de los procesos institucionales.

Con respecto al marco conceptual de la variable competencia digital en el que se identificaron y definieron ocho competencias claves. El Marco de Referencia surgió de la necesidad reconocida y expresada en Consejos Europeos anteriores de un marco europeo para definir las habilidades básicas que se deben proporcionar a través del aprendizaje permanente como una medida importante (European Commission, 2019).

Las competencias claves se definen como aquellas que las personas necesitan para su desarrollo personal, su realización y ciudadanía activa, empleo e inclusión social. Además, se definen como una combinación de conocimientos y habilidades (Carretero et al., 2017). Para la CD, las habilidades se describen de la siguiente manera: (a) las tecnologías digitales respaldan la creatividad, la comunicación y la innovación, y ser conscientes de sus limitaciones y oportunidades.

(b) Las personas deben poder utilizar las tecnologías digitales para apoyar su ciudadanía activa, y la creatividad hacia objetivos comerciales, sociales o personales. Las habilidades incluyen la capacidad de usar, filtrar, programar, acceder, crear, evaluar, y compartir contenido digital. (c) Las personas deben poder administrar y proteger la información, el contenido, las identidades digitales y los datos, así como interactuar y reconocer de manera efectiva con el software, la inteligencia artificial, los dispositivos o los robots. (d) El compromiso con las tecnologías y el contenido digital requiere una actitud crítica y reflexiva, pero curiosa, de mente abierta y con visión de futuro para su evolución. Requiere también un enfoque responsable, seguro y ético para el uso de estas herramientas (Vuorikari et al., 2022a).

De lo anterior, se puede apreciar que la CD que incluye mucho más que habilidades básicas/ operativas en el uso de tecnologías digitales, aunque estas son fundamentales para ello.

En conclusión, la CD se define como crítico y seguro de las TIC para el trabajo, el aprendizaje y la participación en la sociedad, y el compromiso con ella.

Incluye comunicación y colaboración, alfabetización mediática, pensamiento crítico y resolución de problemas, seguridad y cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual (Vuorikari et al., 2022b).

El trabajo sobre la puesta en práctica de la competencia digital. Los marcos de referencia como el marco DigComp crean una visión coherente de qué habilidades se necesitan para enfrentar los retos que plantea la digitalización. El objetivo es construir una comprensión compartida a través de un vocabulario acordado que luego se pueda usar de manera consistente en todas las tareas, desde el desarrollo de objetivos hasta la planificación, evaluación y monitoreo del aprendizaje (Vuorikari et al., 2022b).

El modelo de referencia conceptual del marco DigComp 2.0 considera 21 descriptores de competencias en cinco áreas las cuales se describen a continuación (Vuorikari et al., 2022b):

- (a) alfabetización en información y datos.
- (b) Comunicación y colaboración.
- (c) Creación de contenidos digitales.
- (d) Seguridad.
- (e) Resolución de problemas.

En cuanto a la teoría del DL se tiene al modelo de Campbell por su necesidad de medir el desempeño de los trabajadores de manera adecuada, este modelo propone un constructo multidimensional para analizar los componentes para medir el desempeño y poder formular estrategias.

El modelo teórico de DL elaborado por Campbell se origina en USA en el siglo XX recogiendo el modelo formulado por Murphy, por lo tanto, era necesario incorporar componentes relacionadas al comportamientos y a las tareas específicas de cada puesto.

El DL puede definirse como el comportamiento individual -algo que las personas hacen y pueden observar- que genera valor y contribuye a los objetivos de la empresa (Carpini et al., 2017; López-Cabarcos et al., 2022).

El DL realizan en el trabajo que contribuyen a las metas de la organización, es una construcción central en la investigación empresarial. Campbell y Wiernik (2015) afirman que impulsa toda la economía y sin ella no puede haber desempeño del equipo, desempeño de la unidad, desempeño de la organización, desempeño del sector económico, ni PIB. Dada su importancia, una gran cantidad de literatura ha examinado cómo motivar el DL (Khusainova et al., 2018).

Campbell y Wiernik (2015) argumentan que el DL tiene una estructura compleja y multidimensional e incluye factores como el desempeño técnico, el esfuerzo, la comunicación y los comportamientos laborales contraproducentes (entre otros). Además, investigaciones recientes sobre el desempeño resaltan específicamente las diferencias entre el desempeño conductual, definido como las acciones que las personas toman en el trabajo para transformar las entradas en salidas, como la venta adaptativa, hacer presentaciones de ventas, gestión de relaciones, ventas cruzadas/aumentadas, esfuerzo o control. gastos y desempeño de resultados, definida como los resultados de aquellas acciones tales como rentabilidad, participación de mercado, nuevas cuentas generadas, unidades vendidas o ingresos generados (Bolander et al., 2021).

García et al. (2017) afirmaron que el desempeño son características medibles en una institución y dichos rasgos influyen en el comportamiento de los empleados. En cuanto al instrumento para medir el DL, Koopmans et al. (2013) elaboró un cuestionario según Gabini (2018) analiza el desempeño en el contexto y el comportamiento contraproducente. El desempeño en la tarea considera los comportamientos que se requieren para lograr producir bienes o servicios, las cuales han sido definidas en el perfil de puesto y se asocian a ciertos conocimientos, habilidades y capacidades donde el conocimiento técnico es importante para que realice sus funciones el cual es evaluado a través de

indicadores. Los indicadores de esta dimensión son: planificación, priorización del trabajo, orientación a resultados, DL y organización del trabajo (Gabini, 2018).

El desempeño en el contexto, son actividades que no son parte de los comportamientos laborales que se relacionen con las tareas, pero tienen una influencia muy significativa en el desempeño de la compañía, aunque no son recompensados de manera formal. Sus indicadores son: iniciativa, soluciones creativas a nuevos problemas, realización de tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades laborales (Gabini, 2018).

Los comportamientos contraproducentes, corresponde a las conductas que en el DL. Son perpetrados por los colaboradores en su área de trabajo, violando las regulaciones y amenazando la voluntad que tiene toda la empresa (Gabini, 2018).

En el Perú existe el marco normativo relacionado al DL, el cual se cimienta en la ley N° 28175 establece los lineamientos para promover, consolidar y promover una administración del Estado moderna, profesional, descentralizada y desconcentrada, basa en el respecto de los derechos humanos.

La aplicación de esta ley incluye la aplicación de principios que rigen el buen desempeño como son: Principio de legalidad, principio de modernidad, principio de imparcialidad, principio de transparencia y rendición de cuentas, principio de eficiencia, principio de probidad y ética pública, principio de mérito y capacidad, principio de derecho laboral, principio de preservación de la continuidad de políticas de Estado, principio de provisión presupuestaria.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

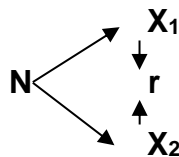
3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica, en ese sentido se conceptualiza como un estudio que busca incrementar el conocimiento de las variables que previamente han sido identificadas en un fenómeno (CONCYTEC, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental – transversal - correlacional

Fue no experimental porque no se manipularon las variables, se miden en su contexto natural. Un estudio transversal es aquel en el que se recopila la información en un tiempo determinado. Asimismo, es correlacional puesto que buscó una correlación de efecto y causa entre las variables (Hernández-Sampieri et al., 2018). Su esquema fue:



Donde:

X_1 = CD

X_2 = DL

N = empleados

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: CD

Definición conceptual

La CD se define como el uso responsable de las TIC para el trabajo. Incluye comunicación y colaboración, alfabetización mediática, pensamiento crítico y resolución de problemas, seguridad y cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual (Vuorikari et al., 2022b).

Definición operacional

El cuestionario para diagnosticar las CD abordó las dimensiones alfabetización en información y datos; comunicación y colaboración; creación de contenidos digitales; seguridad; y resolución de problemas.

Escala de medición: Ordinal

Variable X₂: DL

Definición conceptual

El DL puede definirse como el comportamiento individual -algo que las personas hacen y pueden observar- que genera valor y contribuye a los objetivos de la empresa (Carpini et al., 2017).

Definición operacional

El cuestionario para diagnosticar el DL evaluó las siguientes dimensiones: desempeño en el contexto, desempeño en la tarea y el comportamiento contraproducente.

Escala de medición: Ordinal

La operacionalización de las variables se mostrará como uno de los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

3.3.1. Población

La población son personas, eventos, etc., parte de un conjunto con características bien definidas que será estudiado o investigado a partir de un problema observado (Hernández-Sampieri et al., 2018). Es así que a raíz de la problemática observada se definió una población de 37 empleados entre jefaturas, sub gerentes, gerentes y personal administrativo de municipalidad en estudio.

Criterios de inclusión

Se incluyeron a los trabajadores que laboran bajo el regimen 728 y 276 que realizan actividades administrativas. También se han considerado funcionarios y servidores CAS, de ambos géneros, con cargos de confianza, con antigüedad laboral mayor a 1 año de experiencia laboral en la institución.

Criterios de exclusión

Se excluyeron de este estudio a trabajadores que están contratados bajo la modalidad de locación de servicios, también se excluyó a obreros permanentes y nombrados.

3.3.2. Muestra

La muestra es una parte de la población, con características semejantes a las de la población (Hernández-Sampieri et al., 2018). En el caso de la presente investigación la población es acotada, es decir, 37 empleados entre jefaturas, sub gerentes, gerentes y personal administrativo de municipalidad en estudio

3.3.3. Muestreo

La técnica de muestro aplicado fue la no experimental, debido a que se aplicaron criterios del investigador determinando a la muestra con características definidas por el autor de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Palomino et al. (2019) argumentan que las encuestas son útiles para estudiar una determinada variable. Esta se utilizó para describir y diagnosticar las características y rasgos principales de las CD y DL del personal administrativo a todo nivel que realiza labores directas en la entidad municipal.

Instrumento de recolección de datos

Palomino et al. (2019) afirmaron que un cuestionario fue elaborado en base a ítems generados por un marco teórico. Se utilizó en esta investigación dos cuestionarios, para medir las CD y otro para medir el DL.

Validez del constructo

Niño (2019) afirma que los cuestionarios planteados para el diagnóstico en un estudio fueron validados por expertos para demostrar su validez, por lo tanto, estos cuestionarios se sometieron a evaluación de expertos

Confiabilidad

Niño (2019) afirma que la fiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia del mismo, para tal fin se aplicó una prueba piloto con 10 trabajadores de otra municipalidad con similares características a la entidad municipal en estudio para luego procesar los datos recogidos en el alfa de Crombach.

3.5. Procedimientos

El análisis de un problema en una entidad municipal, posteriormente se definió el tipo de estudio. Seguidamente se solicitará la autorización respectiva y se coordinará con el área de RRHH de la entidad para que facilite la toma de datos con los colaboradores considerados para este estudio. Luego la información recogida se tabuló estadísticamente para obtener los hallazgos respectivos, luego se discutieron los resultados para finalmente terminar con las conclusiones como resultados de los resultados y recomendaciones realizadas a la institución.

3.6. Método de análisis de datos

La primera prueba que se aplicó es la del alfa de Crombach para determinar la confiabilidad, al ser un estudio correlacional no experimental, se presentó inicialmente un análisis descriptivo de las variables, luego se calculará la normalidad de los datos para aplicar las pruebas de correlaciones dentro del análisis inferencial utilizando el SPSS V.25.

3.7. Aspectos éticos

Según Carpini et al. (2017) se consideraron los siguientes aspectos éticos: el principio de autonomía, que brinda capacidad jurídica y protege la autenticidad de los empleados que participen; el principio de dignidad, que brinda al informante la capacidad de estar de acuerdo con participar del estudio y responder los cuestionarios. El principio de beneficencia, que establece claramente los beneficios y los riesgos para los empleados de la municipalidad de participar de este estudio; el principio de justicia, las investigaciones son una forma de lograr prácticas justas y equitativas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable: CD

*Tabla 1.
Nivel información y alfabetización informacional*

Nivel	f	%
Nivel alto	12	32,4
Nivel bajo	1	2,7
Nivel medio	24	64,9
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

De la tabla mostrada se puede observar que la dimensión información y alfabetización informacional tiene un nivel de desempeño medio (64.9%) y un nivel bajo (2.7%) lo cual evidencia pobres resultados en el desempeño de sus indicadores como la escasa capacitación constante del personal para un mejor servicio, atendiendo que el uso de herramientas digitales va en constantes cambios y nuevos conocimientos.

*Tabla 2.
Nivel comunicación y colaboración*

Nivel	f	%
Nivel alto	14	37,8
Nivel bajo	5	13,5
Nivel medio	18	48,6
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla 2 explica que del total de personas encuestadas se observa que la mayoría considera que el nivel de desempeño de la dimensión comunicación y colaboración es media (48.6%) y baja (13.5%) lo cual se puede explicar ya que en sus indicadores muestra bajo rendimiento, ya que se evidencia una baja colaboración e intercambio de conocimiento lo cual profundiza los problemas ya existentes.

*Tabla 3.
Nivel creación de contenido digital*

Nivel	f	%
Nivel alto	14	37,8
Nivel bajo	3	8,1
Nivel medio	20	54,1
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla 3 explica que el desempeño de la dimensión creación de contenido digital es de nivel medio (54.1%) y bajo (8.1%), lo cual muestra que las dimensiones que conforman esta dimensión han tenido un bajo rendimiento para la institución, ya que los trabajadores no cuentan con el conocimiento ni el ejercicio en el manejo ni creación de contenido digital, con la finalidad de transparentar y agilizar el flujo de información en las instituciones del Estado.

Tabla 4.

Nivel seguridad

Nivel	f	%
Nivel alto	5	13,5
Nivel bajo	6	16,2
Nivel medio	26	70,3
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla explica que del total de personas encuestadas, el 70.3% considera que la dimensión seguridad tiene un nivel de desempeño medio, así mismo, el 16.2% de las personas encuestadas considera que la dimensión seguridad tiene un desempeño bajo esto se explica ya que los indicadores de esta dimensión muestran que los trabajadores tienen un deficiente conocimiento en el manejo de información y medidas de seguridad necesarias para su comunicación efectiva entre oficinas de la misma institución y entre instituciones públicas.

Tabla 5.

Nivel resolución de problemas

Nivel	f	%
Nivel alto	8	21,6
Nivel bajo	3	8,1
Nivel medio	26	70,3
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla informa que del total de personas encuestadas se tiene que el 70.3% consideran que el desempeño de la dimensión resolución de problemas es de nivel medio, y el 8.1% considera que es de nivel bajo. Estas condiciones se explican en que los indicadores de la dimensión han tenido un bajo desempeño debido a que existe un desconocimiento de las herramientas necesarias para dar soluciones a los problemas cotidianos en el manejo de información, lo cual dificulta el normal desarrollo de las acciones y afectando la eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos institucionales.

Variable: DL

Tabla 6.

Nivel desempeño en el contexto

Nivel	f	%
Nivel alto	21	56,8
Nivel bajo	2	5,4
Nivel medio	14	37,8
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla 6 menciona que del total de personas encuestadas el 37.8% considera que la dimensión desempeño en el contexto es medio, además, el 5.4% considera que esta dimensión tiene un nivel de desempeño bajo. Este resultado es producto del bajo desempeño de los indicadores de la dimensión en estudio, lo cual se debe a que los servidores públicos no cuentan con iniciativas de colaboración entre pares, ni propuestas de soluciones creativas ante problemas críticos que afectan el

desempeño de las acciones, esto se debe a un bajo nivel de capacitación del personal y falta de habilidades laborales afectando el desempeño de esta dimensión.

Tabla 7.

Nivel desempeño en la tarea		
Nivel	f	%
Nivel alto	16	43,2
Nivel bajo	2	5,4
Nivel medio	19	51,4
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla 7 muestra que, del total de personas consultadas, se observa que el 51.4% considera que el nivel de desempeño de la dimensión desempeño en la tarea es de nivel medio, así como el 5.4% considera que es de nivel bajo. Esto se explica en que los indicadores de la dimensión mencionada no han tenido un buen desempeño debido a que los trabajadores no cuentan con conocimientos en planificación, ni organización afectando el resultado y eficiencia de las acciones implementadas.

Tabla 8.

Nivel comportamiento contraproducente		
Nivel	f	%
Nivel alto	7	18,9
Nivel bajo	14	37,8
Nivel medio	16	43,2
Total	37	100,0

Nota, elaborado por el autor.

La tabla 8 muestra que, del total de encuestados, el 43.2% considera que el desempeño de la dimensión comportamiento contra productivo es de nivel medio, además, el 37.8% de personas considera que tiene un nivel bajo de desempeño. Este resultado se debe a que los indicadores de la dimensión mencionada a tenido un bajo desempeño, debido a que las personas cuentan con negatividad ante situaciones de riesgo o de desconocimiento, afectando el desarrollo de la institución

al no cumplir con las expectativas de logro ante los objetivos institucionales planteados.

Análisis inferencial
Prueba de normalidad

H0: las variables CD y DL tienen una distribución no normal.

H1: las variables CD y DL no tienen una distribución normal.

Tabla 9.
Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	TOTAL	TOTAL
N	37	37
Estadístico de prueba	,085	,139
Sig. asintótica(bilateral)	,200 ^{c,d}	,068 ^c

Nota, elaborado por el autor.

El testeo de hipótesis de normalidad muestra un nivel de significancia de 0.200 y 0.068, las variables CD y DL tienen una distribución normal. Por lo tanto, se aplicarán pruebas no paramétricas, es decir, correlaciones Pearson.

Objetivo específico 1

H0: No existe relación entre las CD y el desempeño en la tarea en los colaboradores.

H1: Existe relación entre las CD y el desempeño en la tarea en los colaboradores.

Tabla 10.
Correlaciones entre CD y desempeño en la tarea

	CD
Desempeño en la tarea	Correlación de Pearson
	,400*
	Sig. (bilateral)
	,014
	N
	37

Nota, elaborado por el autor.

Se muestran una significancia de 0.014, por lo tanto, existe relación entre las CD y el desempeño en la tarea. Además, el valor de correlación de Pearson es de 0.400

lo cual indica una correlación positiva moderada, es decir, mientras el desempeño en las tareas de los colaboradores mejora también lo hace las CD.

Objetivo específico 2.

H0: No existe relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores.

H1: Existe relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores.

Tabla 11.

Correlaciones entre CD y desempeño en el contexto

		Desempeño en el contexto
CD	Correlación de Pearson	,276
	Sig. (bilateral)	,028
	N	37

Nota, elaborado por el autor.

Se muestra una significancia de 0.028, por lo tanto, existe relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores. Además, la correlación de Pearson es de 0.276 lo cual se traduce en una correlación positiva moderada, es decir, mientras el desempeño en el contexto mejora también lo hacen las CD.

Objetivo específico 3.

H0: Existe relación entre las CD y los comportamientos contraproducentes.

H1: No existe relación entre las CD y los comportamientos contra productores.

Tabla 12.

Correlaciones entre CD y comportamientos contra productores

		CD
comportamientos contra productores	Correlación de Pearson	-,361*
	Sig. (bilateral)	,028
	N	37

Nota, elaborado por el autor.

Se muestra una significancia de 0.028, por lo tanto, existe relación entre las CD y comportamientos contra productores en los colaboradores. Además, la correlación de Pearson es de -0.361 lo cual se traduce en una correlación negativa moderada, es decir, mientras el comportamiento contra productor de los trabajadores mejora, las CD empeoran.

Objetivo general 3

H0: No existe relación entre las CD y el DL en los colaboradores.

H1: Existe relación entre las CD y el DL en los colaboradores.

Tabla 13.

Correlaciones entre CD y DL

		CD
DL	Correlación de Pearson	,354*
	Sig. (bilateral)	,032
	N	37

Nota, elaborado por el autor.

Se muestra una significancia de 0.032, por lo tanto, Existe relación entre las CD y el DL en los colaboradores. Además, la correlación de Pearson muestra un valor de 0.354 lo que significa una correlación positiva moderada, es decir, mientras las CD mejoran el DL también lo hacen.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los resultados mostraron una significancia de 0.032, es decir, existe relación entre las CD y el DL en los colaboradores. Además, la correlación de Pearson muestra un valor de 0.354 lo que significa una correlación positiva moderada, es decir, mientras las CD mejoran el DL también lo hacen.

Los antecedentes citados en la tesis confirman esta relación, tal como lo muestra Harry y Kejeh (2022) investigaron el impacto del uso de las TICs en el DL en Nigeria. Fue una investigación de tipo básica intencional para seleccionar sesenta y cinco extensionistas agrícolas de organizaciones de extensión públicas y privadas. Los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Dentro de los hallazgos la mayor influencia del uso de las TIC en el desempeño indicó que ahorra tiempo (3,90), mayor cobertura (3,76) mientras que se rechazó la pérdida de empleo (1,08). De la misma forma, Haruna y Chinwe (2022) en su estudio investigaron la influencia del uso de las TIC sobre el DL de empleados en bibliotecas universitarias en el estado de Benue, Nigeria. El estudio adoptó un diseño de investigación cuantitativo. La población para este estudio fue todo el personal bibliotecario de 241 personas, compuesto por personal bibliotecario profesional y no profesional en las tres bibliotecas universitarias del estado de Benue, Joseph Universidad Sarwuan Tarka, Universidad Estatal de Benue y Universidad de Mkar, Mkar. Para este fin usaron un cuestionario estructurado desarrollado por los autores. Los hallazgos del estudio revelaron que el uso de las TIC impacta significativamente en el DL del personal bibliotecario en las secciones de adquisición y catalogación. El estudio concluyó que, la adopción de las TIC en las bibliotecas de las universidades en el estado de Benue han mejorado enormemente el DL del personal bibliotecario tanto profesional como no profesional.

El marco teórico resalta la importancia de las variables, Campbell y Wiernik (2015) argumentan que el DL tiene una estructura compleja y multidimensional e incluye factores como el desempeño técnico, el esfuerzo, la comunicación y los comportamientos laborales contraproducentes (entre otros). Además,

investigaciones recientes sobre el desempeño resaltan específicamente las diferencias entre el desempeño conductual, definido como las acciones que las personas toman en el trabajo para transformar las entradas en salidas, como la venta adaptativa, hacer presentaciones de ventas, gestión de relaciones, ventas cruzadas/aumentadas, esfuerzo o control. gastos y desempeño de resultados, definida como los resultados de aquellas acciones tales como rentabilidad, participación de mercado, nuevas cuentas generadas, unidades vendidas o ingresos generados (Bolander et al., 2021). García et al. (2017) afirmaron el DL son características cuantificables en una institución y dichos rasgos influyen en el comportamiento de los empleados. En cuanto al instrumento para medir el DL, Koopmans et al. (2013) elaboró un cuestionario según Gabini (2018) analiza el desempeño en el contexto, desempeño en la tarea y el comportamiento contraproducente. La tarea considera los comportamientos que se requieren para lograr producir bienes o servicios, la evaluación se basa en la realización del perfil de puesto y se asocian a ciertos conocimientos, habilidades y capacidades donde el conocimiento técnico es importante para que realice sus funciones el cual es evaluado a través de indicadores. Los indicadores de esta dimensión son: planificación, priorización del trabajo, orientación a resultados, DL y organización del trabajo (Gabini, 2018).

En cuanto al objetivo específico 1, los resultados muestran una significancia de 0.014, concluyendo que existe relación entre las CD y el desempeño en la tarea. Además, el valor de correlación de Pearson es de 0.400 lo cual indica una correlación positiva moderada, es decir, mientras el desempeño en las tareas de los colaboradores mejora también lo hace las CD.

Estos resultados se confirman con lo mostrado por los antecedentes de Harry y Kejeh (2022) investigaron el impacto del uso de las TIC en el DL de los trabajadores de extensión agrícola en el Estado de Rivers, Nigeria. Fue una investigación de tipo básica en la que se utilizó una técnica de muestreo intencional para seleccionar sesenta y cinco extensionistas agrícolas de organizaciones de extensión públicas y privadas. Los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Dentro de los hallazgos la mayor influencia del uso de las TIC en el desempeño indicó que ahorra tiempo (3,90), mayor cobertura (3,76) mientras que

se rechazó la pérdida de empleo (1,08). En el mismo sentido, Haruna y Chinwe (2022) en su estudio investigaron la influencia del uso de las TIC sobre el DL de empleados en bibliotecas universitarias en el estado de Benue, Nigeria. El estudio adoptó un diseño de investigación cuantitativo. La población para este estudio fue todo el personal bibliotecario de 241 personas, compuesto por personal bibliotecario profesional y no profesional en las tres bibliotecas universitarias del estado de Benue, Joseph Universidad Sarwuan Tarka, Universidad Estatal de Benue y Universidad de Mkar, Mkar. Para este fin usaron un cuestionario estructurado desarrollado por los autores. Los hallazgos del estudio revelaron que el uso de las TIC impacta significativamente en el DL del personal bibliotecario en las secciones de adquisición y catalogación. El estudio concluyó que, la adopción de las TIC en las bibliotecas de las universidades en el estado de Benue han mejorado enormemente el DL del personal bibliotecario tanto profesional como no profesional.

Con ello, se puede confirmar que las teorías reafirman las conclusiones, tales como las de Tobón (2010) quien afirma que competencia es una acepción que data desde el siglo XV que constituye una capacidad de una persona para hacer con responsabilidad e idoneidad. Estos aportes ligados al uso de la tecnología, como se ha plateado en la presente tesis como las CD se presentan como técnicas y habilidades en el uso de TIC, con el fin de lograr el manejo eficiente de las herramientas en provecho de las funciones establecidas en el centro laboral y del entorno tecnológico, que permitan un adecuado desempeño administrativo. Un adecuado manejo de las CD ayuda a un mejor desempeño de las funciones asignadas ya que las herramientas tecnológicas generan aportes significativos en las acciones ejecutadas en las instituciones. la competencia digital se define como el uso responsable, crítico y seguro de las tecnologías digitales para el trabajo, el aprendizaje y la participación en la sociedad, y el compromiso con ella. Incluye comunicación y colaboración, alfabetización en información y datos, creación de contenido digital, alfabetización mediática, pensamiento crítico y resolución de problemas, seguridad y cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual (Vuorikari et al., 2022b).

En cuanto al objetivo específico, los resultados mostraron una significancia de 0.028, concluyendo que existe relación entre las CD y el DL. Además, la correlación de Pearson es de 0.276 lo cual se traduce en una correlación positiva moderada, es decir, mientras el desempeño en el contexto mejora también lo hacen las CD.

Estos resultados se condicen con lo mostrado por otras investigaciones, como las siguientes: Castillo (2019), en su investigación estudió las TIC y su asociación con el DL en empleados administrativos de la UGEL Santa. Fue una investigación pura, correlacional. Tuvo una muestra de 30 colaboradores administrativos de la UGEL para lo cual se usó un cuestionario. Tuvo como resultados un nivel medio en las TIC y un nivel alto al DL. Así mismo, se concluye que existe una relación ($Rho=0.997$; $p\text{-valor}=0.000$). Asimismo, Gonzales (2022), evaluó la correlación de las CD y DL en los colaboradores en Trujillo, Fue descriptiva correlacional, teniendo como muestra de 30 trabajadores quienes contestaron dos encuestas mediante formulario virtual Google Form, siendo confiables por su validación mediante el Alpha de Cronbach. Se tuvo como resultados que la asociación es baja y no significativa ($p=0.603>0.05$). Por otro lado, Flores (2019), en su investigación tuvo como fin el de analizar la asociación que existe entre el DL y las CD, teniendo en cuenta un estudio puro, cuantitativo - correlacional, con una muestra de 96 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario validado por el Alpha de Cronbach. Teniendo como resultado una relación significativa entre ambas variables con $Rho=0.491$ y un $p\text{-valor}=0.000$.

De la misma forma, las teorías existentes confirman la importancia de las variables de estudio, tal como lo muestra que las competencias claves se definen como aquellas que las personas necesitan para su desarrollo personal, su realización y ciudadanía activa, empleo e inclusión social. Además, se definen como una combinación de actitudes adecuadas al contexto, conocimientos y habilidades (Carretero et al., 2017). Para la competencia digital, las habilidades, los conocimientos y actitudes esenciales se describen de la siguiente manera: (a) Las personas deben comprender cómo las tecnologías digitales pueden respaldar la creatividad, la comunicación y la innovación, y ser conscientes de sus limitaciones,

oportunidades, riesgos y efectos. (b) Las personas deben poder utilizar las tecnologías digitales para apoyar su inclusión social, la colaboración con otros, su ciudadanía activa, y la creatividad hacia objetivos comerciales, sociales o personales. Las habilidades incluyen la capacidad de usar, filtrar, programar, acceder, crear, evaluar, y compartir contenido digital. (c) Las personas deben poder administrar y proteger la información, el contenido, las identidades digitales y los datos, así como interactuar y reconocer de manera efectiva con el software, la inteligencia artificial, los dispositivos o los robots. (d) El compromiso con las tecnologías y el contenido digital requiere una actitud crítica y reflexiva, pero curiosa, de mente abierta y con visión de futuro para su evolución. Requiere también un enfoque responsable, seguro y ético para el uso de estas herramientas (Vuorikari et al., 2022a).

En cuanto al objetivo específico, los resultados mostraron una significancia de 0.028, concluyendo que existe relación entre las CD y comportamientos contra productores en los colaboradores. Además, la correlación de Pearson es de -0.361 lo cual se traduce en una correlación negativa moderada, es decir, mientras el comportamiento contra productor de los trabajadores mejora, las CD empeoran.

En este sentido, los antecedentes mostraron que Oncoy (2021) en su investigación analiza las CD de los empleados y su relación entre la GA. Fue una investigación aplicada correlacional, tuvo como muestra 91 colaboradores entre nombrados y contratados por servicios, quienes respondieron un cuestionario donde se pudo concluir que ambas variables se encuentran relacionadas con una buena significancia teniendo como base un chi cuadrado de $p < 0.05$, recomendando mejoras en las CD. Así mismo, Gonzales (2022) evaluó la correlación de las CD y DL en los colaboradores en Trujillo, Fue descriptiva correlacional, teniendo como muestra de 30 trabajadores quienes contestaron dos encuestas mediante formulario virtual Google Form, siendo confiables por su validación mediante el Alpha de Cronbach. Se tuvo como resultados que la asociación es baja y no significativa ($p = 0.603 > 0.05$). De la misma forma, Por otro lado, Flores (2019), en su investigación tuvo como fin el de analizar la asociación que existe entre el DL y las CD, teniendo en cuenta un estudio puro, cuantitativo - correlacional, con una muestra de 96 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario validado por

el Alpha de Crombach. Teniendo como resultado una relación significativa entre ambas variables con $Rho=0.491$ y un $p\text{-valor}=0.000$.

Las teorías existentes confirman esta relación evidenciada en los resultados. En el caso de Tobón (2010) quien afirma que el uso de la tecnología, como se ha planteado en la presente tesis como las CD se presentan como técnicas y habilidades en el uso de herramientas digitales, con el fin de lograr el manejo eficiente de las herramientas en provecho de las funciones establecidas en el centro laboral y del entorno tecnológico, que permitan un adecuado desempeño administrativo. Con respecto al marco conceptual de la variable competencia digital, el Consejo Europeo y Parlamento Europeo proporcionaron un marco de referencia en el que se identificaron y definieron ocho competencias claves. El Marco de Referencia surgió de la necesidad reconocida y expresada en Consejos Europeos anteriores de un marco europeo para definir las habilidades básicas que se deben proporcionar a través del aprendizaje permanente como una medida importante (European Commission, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre las CD y el DL en los colaboradores de una municipalidad. Los resultados mostraron una significancia de 0.032, concluyendo que existe relación entre las CD y el DL en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja. Además, la correlación de Pearson es de 0.354 lo que significa una correlación positiva moderada, es decir, mientras las CD mejoran el DL también lo hace.

2. Se determinó que existe relación entre las CD y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una municipalidad. Los resultados mostraron una significancia de 0.014, concluyendo que existe relación entre las CD y el desempeño en la tarea en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja. Además, el valor de correlación de Pearson es de 0.400 lo cual indica una correlación positiva moderada, es decir, mientras el desempeño en las tareas de los colaboradores mejora también lo hace las CD.

3. Se determinó que existe relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una municipalidad. Los resultados mostraron una significancia de 0.028, concluyendo que existe relación entre las CD y el desempeño en el contexto en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja. Además, la correlación de Pearson es de 0.276 lo cual se traduce en una correlación positiva moderada, es decir, mientras el desempeño en el contexto mejora también lo hacen las CD.

4. Se determinó que existe relación entre las CD y los comportamientos contraproducentes en los colaboradores de una municipalidad. Los resultados mostraron una significancia de 0.028, concluyendo que existe relación entre las CD y comportamientos contra productores en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja. Además, la correlación de Pearson es de -0.361 lo cual se traduce en una correlación negativa moderada, es decir, mientras el comportamiento contra productivo de los trabajadores mejora, las CD empeoran.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que el alcalde priorice las acciones que articulen los programas de capacitación al personal en la institución con los requerimientos establecidos en por SERVIR, en las normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.
2. Que el área de personal diseñe y proponga una programación de capacitación al personal considerando el manual para la mejor atención al ciudadano implementado por la Presidencia de Consejo de ministros (PCM).
3. Que la gerencia, articule las acciones ejecutadas por cada área en función de la programación anual de capacitación de la institución.
4. Que el jefe de personal considere la implementación de las directivas de SERVIR para la capacitación de los trabajadores en las entidades del Estado.

REFERENCIAS

- Agrifoglio, R., Lamboglia, R., Mancini, D., & Ricciardi, F. (2020). *Digital Business Transformation: Organizing, Managing and Controlling in the Information Age*. Springer Nature. <http://www.worldcat.org/title/digital-business-transformation-organizing-managing-and-controlling-in/oclc/1196240951>
- Al Ameen, A. A. (2018). Development of Evaluation Model for Government Services Performance Using Analytic Hierarchy Process. <https://195.229.158.125:8443/xmlui/bitstream/handle/11073/16219/35.232-2018.17%20Ahmed%20Ali%20Al%20Ameen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolander, W., Chaker, N., Pappas, A., & Bradbury, D. (2021). Operationalizing salesperson performance with secondary data: aligning practice, scholarship, and theory. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 49(3), 462-481. <https://doi.org/10.1007/s11747-021-00789-9>
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Carpini, J., Parker, S., & Griffin, M. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825-885. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.018>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). The digital competence framework for citizens. *Publications Office of the European Union*. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101254>
- Castillo, A. (2019). *Tecnologías de Información y Comunicación y DL: Unidad de Gestión Educativa Local Santa – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13418/Tesis_63053.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento*

RENACYT.

CONCYTEC.

<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

- European Commission. (2019). Key competences for lifelong learning. Publications Office of the European Union. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>
- Flores, R. (2019). *Competencias digitales y desempeño docente en la institución educativa "Felipe Santiago Estenós", UGEL 06, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31679>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires: Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, D., Marín, S., & Martínez, F. (2017). La contabilidad de costos y rentabilidad en la PYME. *Contaduría y Administración*, (218), 39-50. <https://repositorio.upct.es/handle/10317/480>
- Ghebregiorgis, F., & Negusse, H. (2022). Factors Affecting Public Servants' Performance in Developing Countries: Evidences from Eritrea. *International Journal of Public Policy and Administration Research*, 9(1), 1-10. <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/74/article/view/2947>
- Giulio, M. D., Di Giulio, M., & Vecchi, G. (2021). Implementing digitalization in the public sector. Technologies, agency, and governance. In *Public Policy and Administration* (p. 095207672110232). <https://doi.org/10.1177/09520767211023283>
- Gonzales, M. (2022). *Competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores del Banco de la Nación - Sede Trujillo, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83583>
- Haileslassie, B., & Narula, S. (2017). Employees performance in public service organizations: in Ethiopia, Tigray. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 7(5), 1-2. <https://ijesc.org/upload/4d70a43e79752ee37153b6a9c6eb3d19.Employees>

%20Performance%20in%20Public%20Service%20Organizations%20Ethiopia,%20Tigray.pdf

- Hak, M., & Devcic, A. (2016). Measuring the efficiency of the State Administration: through the key performance indicators. *European Scientific Journal*, 12(10), 128-138. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/8592/8222>
- Harry, A. & Kejeh, M. (2022). Influence of the use of Information and Communication Technologies (ICTS) on agricultural extension workers job performance in rivers state, Nigeria. *Innovative Journal of Advancement in Agriculture*, 8(1). <https://bwjournal.org/index.php/bsjournal/article/download/170/145>
- Haruna, A., & Chinwe, O. (2022). Influence of Information and Communication Technology (ICT) use on staff job performance in university libraries in Benue State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice; Lincoln*. 1-18. <https://search.proquest.com/openview/f1e5b4cd1051f4d44a7be1bd579af941/1?pq-origsite=gscholar&cbl=54903>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo. https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiBiLrV4f_wAhU8GLkGHZLDDicQ6AEwAnoECAcQAq#v=onepage&q&f=false
- Horne, C. M. (2017). Trust in Government and Government Effectiveness. In Oxford Scholarship Online. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198793328.003.0005>
- Johnson, S., Regnaud, J.-P., Marck, A., Berthelot, G., Ungureanu, J., & Toussaint, J.-F. (2018). Understanding how outcomes are measured in workplace physical activity interventions: a scoping review. *BMC Public Health*, 18(1), 1064. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5980-x>
- Kearney, R. (2018). *Public Sector Performance: Management, Motivation, And Measurement*. Routledge. <https://www.routledge.com/Public-Sector-Performance-Management-Motivation-And-Measurement/Kearney-Berman/p/book/9780813368283>
- Khusainova, R., De Jong, A., Lee, N., Marshall, G., & Rudd, J. (2018). (Re) defining salesperson motivation: Current status, main challenges, and research

- directions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 38(1), 2-29.
<https://doi.org/10.1080/08853134.2017.1415761>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3).
<http://dx.doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Larsson, A., & Teigland, R. (2019). Digital Transformation and Public Services (Open Access): Societal Impacts in Sweden and Beyond. Routledge.
<https://www.routledge.com/Digital-Transformation-and-Public-Services-Societal-Impacts-in-Sweden-and/Larsson-Teigland/p/book/9781032088303>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Nesse, P., & Erdal, O. (2022). Smart Digitalization in Nordic Cities and Municipalities Through Internet of Things. In *Economics and Finance Readings* (pp. 33-55). Springer, Singapore. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-1720-2_2
- Mayne, J. W. (2017). Monitoring Performance in the Public Sector: Future Directions from International Experience. Routledge.
<https://www.routledge.com/Monitoring-Performance-in-the-Public-Sector-Future-Directions-from-International/Mayne-Zapico-Goni/p/book/9781412806329>
- Nicholson, J. (2017). Monitoring the Efficiency, Quality, and Effectiveness of Policy Advice to Government 1. In *Monitoring Performance in the Public Sector* (pp. 237–252). <https://doi.org/10.4324/9781315124681-13>
- Nigatu, H., Solomon, F., & Gedion, A. (2017). The practices and challenges of employee's performance management and evaluation in Gamo Gofa Zone Finance and Economic Development Department. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(4), 2-5.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Ediciones de la U.
<https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontco>

ver&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false

- Obrubov, D. D. (2022). EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES. In *International Journal of Applied Sciences and Technology Integral* (Issue 3). https://doi.org/10.55186/02357801_2022_7_1_21
- OECD. (2018). OECD Digital Government Studies Digital Government Review of Brazil Towards the Digital Transformation of the Public Sector: Towards the Digital Transformation of the Public Sector. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/digital/digital-government/digital-government-review-brazil-2018-key-findings.pdf>
- Oncoy, A. (2021). *Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaraz, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4772>
- Palomino, J., Peña, D., Zevallos, G., & Orizano, L. (2019). *Metología de la investigación* (2.da ed.). San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424
- Schou, J., & Hjelholt, M. (2018a). Digitalization and Public Sector Transformations. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-76291-3>
- Schou, J., & Hjelholt, M. (2018b). Localizing Digitalization: New State Spaces and Local Resistances. In *Digitalization and Public Sector Transformations* (pp. 85–106). https://doi.org/10.1007/978-3-319-76291-3_5
- Schou, J., & Hjelholt, M. (2018c). Rolling Out Digitalization: Hegemonies, Policies and Governance Failures. In *Digitalization and Public Sector Transformations* (pp. 59–83). https://doi.org/10.1007/978-3-319-76291-3_4
- Schou, J., & Hjelholt, M. (2018d). State Transformations: A CPE-Perspective. In *Digitalization and Public Sector Transformations* (pp. 39–56). https://doi.org/10.1007/978-3-319-76291-3_3

- Smets, L. (2016). World Bank Policy Lending for Public Sector Reform. In *Public Sector Economics and the Need for Reforms* (pp. 191–212). <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262034449.003.0004>
- Stankovic, M., & Neftenov, N. (2022). Cross Pollination and Digitalization of Public Sector Data: Opportunities and Challenges. <https://doi.org/10.18235/0004355>
- Stelter, A., Schaefer, C., Lemmer, K., & Niehaves, B. (2022). Municipal Digital Transformation in the Fast Lane? Changes in German Municipalities due to Covid-19. https://aisel.aisnet.org/wi2022/e_government/e_government/2/
- Tafeni, Z., & Mngomezulu, B. (2022). Assessing the effectiveness and efficiency of the provincial MuniMEC forum inter-government relations structures in the Eastern Cape Province, South Africa. In *Journal of Local Government Research and Innovation* (Vol. 3). <https://doi.org/10.4102/jolgr.v3i0.42>
- van Laar, E., van Deursen, A., & van Dijk, J. (2022). Developing policy aimed at 21st-century digital skills for the creative industries: an interview study with founders and managing directors. *Journal of Education and Work*, 35(2), 195-209. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2036710>
- Voor, B., van Genugten, M. L., & van Thiel, S. (2017). The efficiency and effectiveness of municipally owned corporations: a systematic review. In *Local Government Studies* (Vol. 43, Issue 5, pp. 820–841). <https://doi.org/10.1080/03003930.2017.1319360>
- Vuorikari, R., Jerzak, N., Karpinski, Z., Pokropek, A., & Tudek, J. (2022b). Measuring Digital Skills across the EU: Digital Skills Indicator 2.0 (No. JRC130341). *Joint Research Centre (Seville site)*. <https://doi.org/10.2760/897803>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022a). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizen-s with new examples of knowledge, skills and attitudes. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC1284.15>
- Wirtz, B. W. (2022). *Digital Government: Strategy, Government Models and Technology*. Springer Nature. <https://ideas.repec.org/b/spr/sptbec/978-3-031-13086-1.html>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral puede definirse como el comportamiento individual -algo que las personas hacen y pueden observar- que genera valor y contribuye a los objetivos de la empresa (Carpini et al., 2017).	El cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral evaluará las siguientes dimensiones: desempeño en el contexto, desempeño en la tarea y el comportamiento contraproducente.	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización del trabajo. • Orientación a resultados. • Priorización del trabajo. • Eficiencia laboral. 	Likert: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
			Desempeño en el contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa. • Tareas laborales desafiantes. • Actualización de conocimientos y habilidades laborales. • Soluciones creativas. 	
			Comportamientos contraproducentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Negatividad. • Conductas que dañan a la Organización. 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencia digital	<p>La competencia digital se define como el uso responsable, crítico y seguro de las tecnologías digitales para el trabajo, el aprendizaje y la participación en la sociedad, y el compromiso con ella. Incluye comunicación y colaboración, alfabetización en información y datos, creación de contenido digital, alfabetización mediática, pensamiento crítico y resolución de problemas, seguridad y cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual (Vuorikari et al., 2022b).</p>	<p>El cuestionario para diagnosticar las competencias digitales evaluará las siguientes dimensiones alfabetización en información y datos; comunicación y colaboración; creación de contenidos digitales; seguridad; y resolución de problemas.</p>	<p>Información y alfabetización informacional</p> <p>Comunicación y colaboración</p> <p>Creación de contenido digital</p> <p>Seguridad</p> <p>Resolución de problemas</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Uso</p>	<p>Ordinal Likert</p> <p>1: Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>

Anexo 3

Cuestionario sobre competencias digitales

Aplicado a trabajadores una municipalidad distrital de la provincia de Rioja

Objetivo: Analizar las competencias digitales en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja. En vista de ello, se plantean los siguientes ítems, referidos a la variable en cuestión.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque la opción que considere adecuada. Considere la siguiente leyenda:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Información y datos					
• Establece estrategias para el uso de medios digitales.					
• Accede a medios virtuales para el desarrollo de situaciones de aprendizaje.					
• Evalúa el origen de las herramientas digitales como el software del cual procede la información.					
• Conocimiento y uso de herramientas digitales acorde a su utilidad más usual en el contexto educativo.					
Comunicación y colaboración					
• Utilidad de herramientas para la implementación de proyectos con tecnologías y medios virtuales en el desarrollo del aprendizaje.					
• Grado de conocimiento y uso de los entornos digitales, recursos y redes para la enseñanza y el aprendizaje.					
• Inclusión de la investigación en los medios de enseñanza que aplica o en los cuales participa.					
• Conocimiento y ejecución del uso de recursos digitales, sus normativas y gestión en entornos para el aprendizaje.					
Creación de contenidos digitales					
• Aplicación de herramientas digitales para elaborar material de aprendizaje o enseñanza.					
• Grado de utilidad de materiales educativos con software o sin software para el aprendizaje a distancia.					
• Aplicación del compromiso ético digital para el uso de información y espacios educativos de forma sustentable.					
• Utilidad de los medios digitales para la accesibilidad, programación y asistencia fluida en entornos educativos digitales.					
Seguridad					
• Aplicación de técnicas o métodos para la protección de información personal.					
• Conocimiento y aplicación del uso ético de información relacionada a los usuarios.					
• Aplicación del criterio sustentable de las acciones de conservación digital y del entorno natural.					
Resolución de problemas					
• Conocimiento y aplicación de medidas para la conservación de energías en el uso digital de medios tecnológicos.					
• Gestión de recursos, dispositivos y uso de medios de almacenamiento con múltiple origen y canalización.					
• Aplicación de la didáctica digital para la atención inclusiva y el desarrollo pedagógico regular.					
• Actitud para el desarrollo profesional en medios digitales para la enseñanza y el aprendizaje.					

Gracias por participar.

Cuestionario de desempeño laboral

Aplicado a trabajadores una municipalidad distrital de la provincia de Rioja

Objetivo: Analizar el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja.

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque la opción que considere adecuada. Considere la siguiente leyenda:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Desempeño en el contexto					
Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.					
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
Participé activamente de las reuniones laborales.					
Mi planificación laboral fue óptima.					
Desempeño en la tarea					
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.					
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.					
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Comportamiento contraproducente.					
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Gracias por su participación.

Anexo 4

Confiabilidad – Alfa de Crombach

Variable: Competencias digitales

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	19

Variable: desempeño laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	16



Variable: Competencias digitales

Nº	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19
1	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3
5	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4
8	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3
9	1	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3
10	4	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3

Variable: desempeño laboral

Nº	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4
2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	1	1	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
9	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
10	4	3	2	2	4	3	4	5	5	3	3	1	2	1	3	1

Anexo 5
Experto 1
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
desempeño laboral	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Eficiencia laboral 	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	x		x		x		x		
			Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		x		
			Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		x		
			Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		x		
			En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.	x		x		x		x		
			Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		x		
			Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo	x		x		x		x		
	Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. Actualización de conocimientos y habilidades laborales. Soluciones creativas. 	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		x		
			Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		x		
			Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		x		
			Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		x		
	Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> Negatividad. Conductas que dañan a la Organización 	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	x		x		x		x		
			Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	x		x		x		x		
			Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	x		x		x		x		
			Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		x		
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.			x		x		x		x			
Conocimiento	Establece estrategias para el uso de medios digitales.	x		x		x		x				

	Uso	• Accede a medios virtuales para el desarrollo de situaciones de aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Evalúa el origen de las herramientas digitales como el software del cual procede la información.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y uso de herramientas digitales acorde a su utilidad más usual en el contexto educativo.	x		x		x		x		
	Comunicación y colaboración	• Utilidad de herramientas para la implementación de proyectos con tecnologías y medios virtuales en el desarrollo del aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Grado de conocimiento y uso de los entornos digitales, recursos y redes para la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Inclusión de la investigación en los medios de enseñanza que aplica o en los cuales participa.	x		x		x		x		
	Creación de contenido digital	• Conocimiento y ejecución del uso de recursos digitales, sus normativas y gestión en entornos para el aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Aplicación de herramientas digitales para elaborar material de aprendizaje o enseñanza.	x		x		x		x		
		• Grado de utilidad de materiales educativos con software o sin software para el aprendizaje a distancia.	x		x		x		x		
		• Aplicación del compromiso ético digital para el uso de información y espacios educativos de forma sustentable.	x		x		x		x		
		• Utilidad de los medios digitales para la accesibilidad, programación y asistencia fluida en entornos educativos digitales.	x		x		x		x		
	Seguridad	• Aplicación de técnicas o métodos para la protección de información personal.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y aplicación del uso ético de información relacionada a los usuarios.	x		x		x		x		
		• Aplicación del criterio sustentable de las acciones de conservación digital y del entorno natural.	x		x		x		x		
	Resolución de problemas	• Conocimiento y aplicación de medidas para la conservación de energías en el uso digital de medios tecnológicos.	x		x		x		x		
• Gestión de recursos, dispositivos y uso de medios de almacenamiento con múltiple origen y canalización.		x		x		x		x			
• Aplicación de la didáctica digital para la atención inclusiva y el desarrollo pedagógico regular.		x		x		x		x			
• Actitud para el desarrollo profesional en medios digitales para la enseñanza y el aprendizaje.		x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jose Samuel Vidarte Mejia

Firma del experto :



Jose Samuel Vidarte Mejia
INGENIERO MECÁNICO ELECTRICISTA
REG. CIP. 211599



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de competencias digitales y desempeño laboral

TESISTA:

Br. Sánchez Rojas, Joel

DECISIÓN:

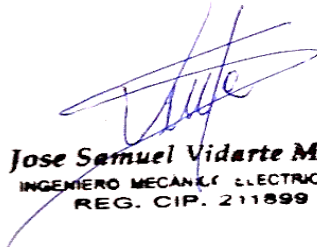
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de noviembre de 2022


Jose Samuel Vidarte Mejia
INGENIERO MECÁNICO ELECTRICISTA
REG. CIP. 211899



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VIDARTE MEJIA**
Nombres **JOSE SAMUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43640536**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/10/21**
Resolución/Acta **0620-2021-UCV**
Diploma **052-129785**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Marzo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001190062

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/03/2023 11:28:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 2
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
desempeño laboral	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Eficiencia laboral 	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	x		x		x		x			
			Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		x			
			Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		x			
			Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		x			
			En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.	x		x		x		x			
			Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		x			
			Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo	x		x		x		x			
	Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. Actualización de conocimientos y habilidades laborales. Soluciones creativas. 	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		x			
			Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		x			
			Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		x			
			Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		x			
	Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> Negatividad. Conductas que dañan a la Organización 	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	x		x		x		x			
			Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	x		x		x		x			
			Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	x		x		x		x			
			Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		x			
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.			x		x		x		x				
comp	india	form	ón	fabé	Conocimiento	Establece estrategias para el uso de medios digitales.	x		x		x		

	Uso	• Accede a medios virtuales para el desarrollo de situaciones de aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Evalúa el origen de las herramientas digitales como el software del cual procede la información.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y uso de herramientas digitales acorde a su utilidad más usual en el contexto educativo.	x		x		x		x		
	Comunicación y colaboración	• Utilidad de herramientas para la implementación de proyectos con tecnologías y medios virtuales en el desarrollo del aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Grado de conocimiento y uso de los entornos digitales, recursos y redes para la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Inclusión de la investigación en los medios de enseñanza que aplica o en los cuales participa.	x		x		x		x		
	Creación de contenido digital	• Conocimiento y ejecución del uso de recursos digitales, sus normativas y gestión en entornos para el aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Aplicación de herramientas digitales para elaborar material de aprendizaje o enseñanza.	x		x		x		x		
		• Grado de utilidad de materiales educativos con software o sin software para el aprendizaje a distancia.	x		x		x		x		
		• Aplicación del compromiso ético digital para el uso de información y espacios educativos de forma sustentable.	x		x		x		x		
		• Utilidad de los medios digitales para la accesibilidad, programación y asistencia fluida en entornos educativos digitales.	x		x		x		x		
	Seguridad	• Aplicación de técnicas o métodos para la protección de información personal.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y aplicación del uso ético de información relacionada a los usuarios.	x		x		x		x		
		• Aplicación del criterio sustentable de las acciones de conservación digital y del entorno natural.	x		x		x		x		
	Resolución de problemas	• Conocimiento y aplicación de medidas para la conservación de energías en el uso digital de medios tecnológicos.	x		x		x		x		
• Gestión de recursos, dispositivos y uso de medios de almacenamiento con múltiple origen y canalización.		x		x		x		x			
• Aplicación de la didáctica digital para la atención inclusiva y el desarrollo pedagógico regular.		x		x		x		x			
• Actitud para el desarrollo profesional en medios digitales para la enseñanza y el aprendizaje.		x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. María Teresa Palacios Barbarán

Firma del experto :



Lic. Adm. M. TERESA PALACIOS B.
Magister en Gestión Pública



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de competencias digitales y desempeño laboral

TESISTA:

Br. Sánchez Rojas, Joel

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de noviembre de 2022


Lic. Adm. M. TERESA PALACIOS B.
Magister en Gestión Pública



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PALACIOS BARBARAN**
Nombres **MARIA TERESA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17524217**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **10/11/21**
Resolución/Acta **0684-2021-UCV**
Diploma **052-134518**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Marzo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001190067

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Ítem: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/03/2023 11:37:54-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
desempeño laboral	Desempeño en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Eficiencia laboral 	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	x		x		x		x			
			Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	x		x		x		x			
			Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	x		x		x		x			
			Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	x		x		x		x			
			En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.	x		x		x		x			
			Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		x			
			Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo	x		x		x		x			
	Desempeño en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. Actualización de conocimientos y habilidades laborales. Soluciones creativas. 	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		x			
			Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		x			
			Participé activamente de las reuniones laborales.	x		x		x		x			
			Mi planificación laboral fue óptima.	x		x		x		x			
	Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> Negatividad. Conductas que dañan a la Organización 	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	x		x		x		x			
			Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	x		x		x		x			
			Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	x		x		x		x			
			Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		x			
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.			x		x		x		x				
comp	india	form	ón	fabé	Conocimiento	Establece estrategias para el uso de medios digitales.	x		x		x		

	Uso	• Accede a medios virtuales para el desarrollo de situaciones de aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Evalúa el origen de las herramientas digitales como el software del cual procede la información.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y uso de herramientas digitales acorde a su utilidad más usual en el contexto educativo.	x		x		x		x		
	Comunicación y colaboración	• Utilidad de herramientas para la implementación de proyectos con tecnologías y medios virtuales en el desarrollo del aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Grado de conocimiento y uso de los entornos digitales, recursos y redes para la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Inclusión de la investigación en los medios de enseñanza que aplica o en los cuales participa.	x		x		x		x		
	Creación de contenido digital	• Conocimiento y ejecución del uso de recursos digitales, sus normativas y gestión en entornos para el aprendizaje.	x		x		x		x		
		• Aplicación de herramientas digitales para elaborar material de aprendizaje o enseñanza.	x		x		x		x		
		• Grado de utilidad de materiales educativos con software o sin software para el aprendizaje a distancia.	x		x		x		x		
		• Aplicación del compromiso ético digital para el uso de información y espacios educativos de forma sustentable.	x		x		x		x		
	Seguridad	• Utilidad de los medios digitales para la accesibilidad, programación y asistencia fluida en entornos educativos digitales.	x		x		x		x		
		• Aplicación de técnicas o métodos para la protección de información personal.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y aplicación del uso ético de información relacionada a los usuarios.	x		x		x		x		
	Resolución de problemas	• Aplicación del criterio sustentable de las acciones de conservación digital y del entorno natural.	x		x		x		x		
		• Conocimiento y aplicación de medidas para la conservación de energías en el uso digital de medios tecnológicos.	x		x		x		x		
		• Gestión de recursos, dispositivos y uso de medios de almacenamiento con múltiple origen y canalización.	x		x		x		x		
• Aplicación de la didáctica digital para la atención inclusiva y el desarrollo pedagógico regular.		x		x		x		x			
		• Actitud para el desarrollo profesional en medios digitales para la enseñanza y el aprendizaje.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Gavidia Villalobos Sonia Rocío

Firma del experto :





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de competencias digitales y desempeño laboral

TESISTA:

Br. Sánchez Rojas, Joel

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de noviembre de 2022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GAVIDIA VILLALOBOS
Nombres	SONIA ROCIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	48004718

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/07/22
Resolución/Acta	0407-2022-UCV
Diploma	052-166206
Fecha Matrícula	06/04/2020
Fecha Egreso	25/08/2021

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Marzo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001190069

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 05/03/2023 11:40:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Anexo 5

PROPUESTA

Existen varios problemas relacionados con las competencias digitales en el desempeño laboral de una municipalidad. Uno de ellos es la falta de capacitación en el uso de herramientas digitales. Muchas veces, los empleados de una municipalidad no han recibido una formación adecuada en el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), por lo que pueden sentirse inseguros o intimidados al utilizarlas en su trabajo. Esto puede limitar su capacidad para realizar tareas de manera eficiente y efectiva.

Otro problema es la falta de infraestructura tecnológica adecuada. Si una municipalidad no cuenta con una red de ordenadores y dispositivos móviles actualizados y en buen estado, los empleados pueden tener dificultades para acceder a las herramientas digitales que necesitan para realizar sus tareas. Esto puede afectar su productividad y eficiencia.

Además, el acelerado ritmo de cambio en el ámbito tecnológico puede hacer que los empleados se sientan desfasados y no estén al tanto de las últimas tendencias y herramientas digitales disponibles. Esto puede limitar su capacidad para adaptarse a nuevos sistemas y procesos, y puede afectar su desempeño laboral.

Por último, a menudo existe una brecha digital entre los empleados que tienen un mayor nivel de competencias digitales y aquellos que no las tienen. Esto puede generar desigualdades y sentimientos de frustración entre los empleados.

En resumen, la falta de capacitación, la falta de infraestructura tecnológica adecuada, el ritmo acelerado de cambio en el ámbito tecnológico y la brecha digital entre los empleados son algunos de los problemas relacionados con las competencias digitales en el desempeño laboral de una municipalidad.



PROPUESTA DE CAPACITACION EN COMPETENCIAS DIGITALES

Existen varias problemáticas que pueden surgir al implementar un plan de capacitación en competencias digitales:

- Falta de presupuesto: Muchas veces, las municipalidades no cuentan con el presupuesto necesario para llevar a cabo una capacitación en competencias digitales. Esto puede limitar la calidad y alcance del plan de capacitación.
- Falta de tiempo: Los empleados de una municipalidad pueden tener muchas tareas y responsabilidades, lo que puede hacer que sea difícil encontrar tiempo para asistir a la capacitación.
- Dificultad para adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías: Aunque la capacitación en competencias digitales puede ser muy útil, algunos empleados pueden tener dificultad para adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías. Esto puede hacer que la capacitación sea menos efectiva para algunos empleados.
- Desigualdades entre los empleados: Algunos empleados pueden tener un mayor nivel de competencias digitales que otros, lo que puede generar desigualdades entre ellos.
- Falta de seguimiento: Es importante seguir de cerca el progreso de los empleados durante y después de la capacitación. Si no se lleva a cabo un seguimiento adecuado, es posible que la capacitación no tenga el impacto deseado.

En resumen, algunas de las problemáticas que pueden surgir al implementar un plan de capacitación en competencias digitales son la falta de presupuesto, la falta de tiempo, la dificultad para adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías, las desigualdades entre los empleados y la falta de seguimiento.

Objetivo general:

Mejorar la capacidad de los empleados municipales para utilizar las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) de manera efectiva en su trabajo y aumentar la eficiencia y productividad de la municipalidad.



Objetivo específico:

- Mejorar el uso de herramientas digitales para la gestión y organización del trabajo.
- Aumentar el conocimiento de los empleados sobre cómo utilizar las TIC para comunicarse y colaborar con otros.
- Desarrollar habilidades en el uso de aplicaciones y plataformas digitales para el trabajo.
- Fomentar el uso de tecnologías digitales para mejorar la atención al ciudadano y la transparencia municipal.
- Promover el uso de TIC para optimizar procesos y reducir costos en la municipalidad.
- Estos son algunos ejemplos de objetivos específicos que podría tener un plan de capacitación en competencias digitales en una municipalidad, pero pueden variar según las necesidades y prioridades de cada municipalidad.



Tema	Contenido	Meta	Indicador
Identificación de las necesidades de capacitación	Se realizaría una evaluación de las habilidades y conocimientos digitales actuales de los empleados municipales para determinar qué temas deben abordarse en la capacitación.	Reunión con jefes de áreas para identificar necesidades de capacitación	Número de reuniones realizadas
Diseño del plan de capacitación	Se elaboraría un plan detallado que incluya los objetivos, contenidos y metodologías de la capacitación, así como un calendario de actividades.	Reunión de trabajo para el diseño de plan de capacitación	Número de reuniones de trabajo
Impartición de la capacitación	Se llevaría a cabo la capacitación utilizando diferentes métodos, como talleres presenciales, cursos en línea, mentorías y demostraciones prácticas.	100% de trabajadores asistentes	Número de trabajadores asistentes
Seguimiento y evaluación	Se llevaría a cabo un seguimiento de la implementación del plan de capacitación y se evaluaría su impacto y resultados.	Diseño e implementación de indicadores de proceso y producto.	Número de indicadores de proceso y producto
Actualización y mejora continua	Se llevaría a cabo una revisión periódica del plan de capacitación para asegurar su relevancia y efectividad y para realizar ajustes y mejoras según sea necesario.	Reunión de evaluación de plan de capacitación	Número de reuniones realizadas



Anexo 6
Validación

PROPUESTA DE CAPACITACION EN COMPETENCIAS DIGITALES

Yo, *Jose Samuel Vidarte Mejia*, identificado con DNI N° 43640536, con *Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo con código de inscripción en SUNEDU N° 06/04/2020*

Hago constar que he leído y revisado la **propuesta de capacitación en competencias digitales**, correspondientes a la Tesis **elaborada** en la Maestría en Gestión Pública - MGP de la Universidad César Vallejo.

La propuesta corresponde a la tesis: **“Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja”**.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		



Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la institución estatal, las mismas que están elaboradas conforme a las actuales directivas del gobierno central y estas normas son aplicables a la institución municipal en estudio.

OBSERVACIONES:.....
.....

Chiclayo, 20 de diciembre del 2022.



Jose Samuel Vidarte Mejia
INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA
REG. CIP. 211899

DNI 43640536

Jose Samuel Vidarte Mejia

Experto



Validación

PROPUESTA DE CAPACITACION EN COMPETENCIAS DIGITALES

Yo, *María Teresa Palacios Barbarán*, identificado con DNI N° 17524217, con *Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo con código de inscripción en SUNEDU N° 06/04/2020*

Hago constar que he leído y revisado la **propuesta de capacitación en competencias digitales**, correspondientes a la Tesis **elaborada** en la Maestría en Gestión Pública - MGP de la Universidad César Vallejo.

La propuesta corresponde a la tesis: **“Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja”**.

c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		



Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la institución estatal, las mismas que están elaboradas conforme a las actuales directivas del gobierno central y estas normas son aplicables a la institución municipal en estudio.

OBSERVACIONES:.....
.....

Chiclayo, 20 de diciembre del 2022.



Lic. Adm. M. TERESA PALACIOS B.
Magister en Gestión Pública

DNI 17524217

María Teresa Palacios Barbarán
Experto



Validación

PROPUESTA DE CAPACITACION EN COMPETENCIAS DIGITALES

Yo, *Gavidia Villalobos Sonia Rocío*, identificado con DNI N° 48004718, con Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo con código de inscripción en SUNEDU N° 17/07/2022

Hago constar que he leído y revisado la **propuesta de capacitación en competencias digitales**, correspondientes a la Tesis **elaborada** en la Maestría en Gestión Pública - MGP de la Universidad César Vallejo.

La propuesta corresponde a la tesis: **“Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja”**.

e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		



Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: PROPUESTA DE GUÍA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Esta propuesta es aplicable en la institución estatal, las mismas que están elaboradas conforme a las actuales directivas del gobierno central y estas normas son aplicables a la institución municipal en estudio.

OBSERVACIONES:.....
.....

Chiclayo, 20 de diciembre del 2022.



Lic. Adm. M. TERESA PALACIOS B.
Magister en Gestión Pública

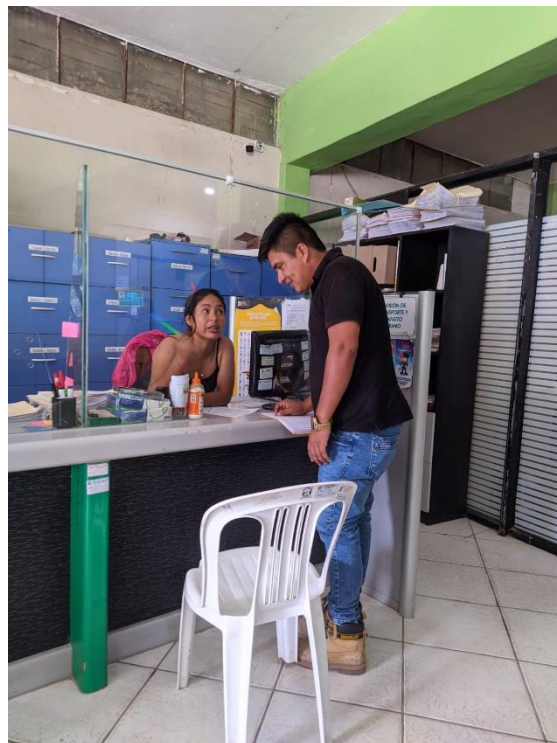
DNI 48004718

Gavidia Villalobos Sonia Rocío
Experto



Anexo 7

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PISFIL BENITES NILTHON IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja", cuyo autor es SANCHEZ ROJAS JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 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.

CHICLAYO, 08 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PISFIL BENITES NILTHON IVAN DNI: 42422376 ORCID: 0000-0002-2275-7106	Firmado electrónicamente por: PBENITESNI el 20- 01-2023 17:35:55

Código documento Trilce: TRI - 0513666