



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad
de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023

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

AUTOR:

Lujan Romero, Esgar Jhonny (orcid.org/0009-0002-1780-100X)

ASESORES:

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

Dr. Panduro Salas, Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Para mis queridos padres,

En ustedes encuentro el amor más puro y sincero que existe en este mundo. Gracias por ser mis guías, mis confidentes y mis mejores amigos a lo largo de mi vida. Su apoyo incondicional y su constante sacrificio han sido la base de mi felicidad y éxito.

Esgar Jhonny

AGRADECIMIENTO

A mis amados padres, gracias por su amor inquebrantable y su constante aliento. Su sacrificio y dedicación para brindarme una educación de calidad han sido la base de mis logros. Nunca podré agradecerles lo suficiente por su apoyo emocional y financiero, y por creer en mí incluso cuando dudaba de mí mismo. Su ejemplo de perseverancia y trabajo arduo siempre será mi inspiración.

A la Universidad César Vallejo, gracias por brindarme una educación excepcional. A través de sus programas académicos de calidad, he adquirido conocimientos valiosos y he tenido la oportunidad de crecer tanto intelectual como personalmente.

A mi asesor, quiero expresar mi gratitud por su orientación y apoyo durante mi trayectoria universitaria..

Con profundo agradecimiento.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURA.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremación de gestión de competencias digitales.....	18
Tabla 2 Baremación dimensiones de gestión de competencias digitales.....	19
Tabla 3 Baremación del desempeño laboral	19
Tabla 4 Baremación de dimensiones del desempeño laboral	19
Tabla 5 Validación de instrumentos	20
Tabla 6 Valoración del Alpha de Cronbach	21
Tabla 7 Confiabilidad de los instrumentos.....	21
Tabla 8 Nivel de gestión de competencias digitales.....	24
Tabla 9 Niveles por dimensiones de la gestión de competencias digitales	25
Tabla 10 Nivel de gestión de desempeño laboral.....	27
Tabla 11 Niveles por dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 12 Prueba de normalidad	29
Tabla 13 Relación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral	30
Tabla 14 Relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral.....	31
Tabla 15 Relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral	33
----------------------------------------------------------------------------------------------	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población y muestra fue de 80 colaboradores. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que la gestión de competencias digitales tiene nivel medio del 40.00% y alto del 60.00%. El desempeño laboral tiene nivel medio del 30.00% y alto del 70.00%. Las dimensiones búsqueda y gestión de la información, comunicación y colaboración, creación de contenidos digitales, seguridad y resolución de problemas se relacionan con el desempeño laboral con Rho de Spearman de 0.561, 0.592, 0.510, 0.521 y 0.376 respectivamente. La gestión de competencias digitales se relaciona con las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos productores con Rho de Spearman de 0.690, 0.568 y 0.481 respectivamente. Se concluye que la gestión de competencias digitales tiene relación significativa con el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.686 (correlación positiva moderada) con p-valor ($0.000 < 0.01$), indicando que el desempeño laboral depende en 43.03 % de la gestión de competencias digitales.

Palabras clave: Competencias digitales, desempeño laboral, educación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the management of digital skills and job performance in the Moyobamba Local Educational Management Unit, 2023. The research was basic type, non-experimental design, whose population and sample was 80 collaborators. The collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. The results determined that the management of digital skills has a medium level of 40.00% and a high level of 60.00%. Job performance has a medium level of 30.00% and a high level of 70.00%. The dimensions of information search and management, communication and collaboration, digital content creation, security and problem solving are related to job performance with Spearman's Rho of 0.561, 0.592, 0.510, 0.521 and 0.376 respectively. The management of digital skills is related to the dimensions of task performance, contextual performance and productive behaviors with Spearman's Rho of 0.690, 0.568 and 0.481 respectively. It is concluded that the management of digital skills has a significant relationship with job performance with a Spearman's Rho of 0.686 (moderate positive correlation) with p-value ($0.000 < 0.01$), indicating that job performance depends on 43.03% of the management of digital skills.

Keywords: Digital skills, job performance, education.

I. INTRODUCCIÓN

Indudablemente, no cabe duda que el imparable desarrollo de la tecnología digital ha cambiado diversos campos de las actividades humanas (Levano-Francia et al., 2019). Siendo crucial que todas las personas desarrollen estas habilidades que fortifican en la ágil evolución de tecnología digital aplicado al campo laboral y la vida cotidiana (UNESCO, 2018). No obstante la escasez de habilidades tiene un costo para las organizaciones en todas las industrias. Por ejemplo en EE. UU. en el año 2020 fue del 43 % en todos los dominios de habilidades digitales (Koller & Ng, 2020). Asimismo, en el África las competencias digitales no han seguido el ritmo de la rápida digitalización de varios sectores de la actividad económica, el cual reflejan ponderados más bajos del mundo (Dupoux et al., 2022). El cual es preocupante abordar competencias digitales individuales constantemente en miras de aumentar el desempeño y rendimiento en las organizaciones (Close et al., 2022).

Asimismo, siguiendo la literatura, en el ámbito de América Latina más del 50% de los esfuerzos de transformación digital en las empresas podrían fracasar debido a la falta de habilidades digitales adecuadas en las personas (Amaral, 2021). Según el Global Skills Index (2022) citó niveles bajos de productividad y empleo, el cual los líderes de la fuerza laboral deben mejorar las habilidades tanto humanas como digitales. Ya que los indicadores de competencias digitales de los individuos de la región Latinoamericana y también del Caribe es sumamente preocupante (Cathies, 2020). Que enmarca muchas dificultades en estos asuntos (Amaral, 2021). Siendo relevante ayudar a los individuos a reforzar sus competencias para progresar en un mundo laboral ya que sus desempeños en el campo laboral son realmente mediocres (OCDE, 2020).

Por otra parte, análogamente el contexto peruano, categorizado como una país en vías de desarrollo el cual dista en gran magnitud con otros países desarrollados en cuestión de competencias digitales (UNESCO, 2018). Debido que el 28,47% del Perú cuenta con competencias digitales básicas, el 17,88% con competencias intermedias y solamente el 3,13% en nivel

avanzado (Dalio et al., 2023). Este panorama aborda en un tema desafiante para la región, que no permite la normal transición digital y su impacto en los mercados de trabajo (OIT, 2021). Siendo muy necesario desarrollar la competencia digital de forma ineludible (INTEF, 2022).

Finalmente, en el escenario local, la UGEL Moyobamba, presenta debilidades en lo que concierne al desempeño laboral, resaltando el desconocimiento de herramientas digitales, el cual prefieren seguir operando con métodos deficientes, además ciertos trabajadores no cuentan con recursos tecnológicos propios que permitan mejorar sus habilidades digitales, asimismo tienen poco interés en seguir desarrollándose profesionalmente en este aspecto. En general presentan deficientes competencias digitales el cual repercute en la déficit performance; a pesar que las TIC están presentes en las actividades y en la vida cotidiana (Youssef et al., 2022). La institución no ha podido consolidar competencias digitales idóneas en sus colaboradores, el cual representa un problema muy grande para realizar las actividades de forma óptima, y que en gran medida a repercutido en el incumplimiento de metas y objetivos institucionales.

En consecuencia y ante la problemática identificada se pudo configurar como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023?; asimismo, se desprendieron como problemas específicos: a). ¿Cuál es el nivel de gestión de competencias digitales?, b). ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral?, c). ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral? y d). ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral?

Seguidamente la investigación expuso relevancia social ya que los resultados del estudio y su divulgación fueron los propios colaboradores los beneficiados de manera directa y de forma indirecta todo el personal pertenecientes a la UGEL. Seguidamente, el estudio tuvo valor teórico, ya que es importante señalar que la presente investigación encontró su justificación en la teoría ya

que el propósito es de aportar conocimientos respecto a las competencias digitales como mecanismo para mejorar el performance laboral en la institución de estudio; donde los resultados pudieron configurarse en una propuesta, el cual fue incorporado como un aporte valioso para la gestión pública, ya que se demostró que las competencias digitales coadyuvan al desempeño laboral.

Análogamente, el proceso investigativo presencié implicancia práctica, que pesar de ser no experimental, tuvo una influencia práctica, enmarcando que el estudio encontró resultados que sirven para reformular el mecanismo de trabajo en la institución mediante planes, políticas, prácticas, etc. En donde su aplicación de estos, mejorará el desempeño laboral y sobre todo la calidad educativa. Además, la investigación abarcó un tema muy importante en una institución que tiene que ver con la parte educativa, que de cualquier punto de vista involucra a la sociedad, siendo de gran beneficio para mejorar la calidad educativa y con ello mejores agentes que contribuirán al desarrollo social. Finalmente contó con utilidad metodológica, donde el presente estudio aportó dos instrumentos de investigación, como es el cuestionario para evaluar las habilidades digitales y instrumento para medir el desempeño laboral, mismos que pueden ser aplicados en futuros estudios de variables similares, ya que su validez y fiabilidad fueron sometidos a tal rigurosidad.

Continuando en consonancia con el estudio, se estableció que objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023; análogamente, se desplegaron objetivos específicos: a). Identificar el nivel de gestión de competencias digitales, b). Identificar el nivel de desempeño laboral, c). Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral y d). Establecer la relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral.

Finalmente se planteó como hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la

Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023, de igual forma hipótesis específicas: a). H₁: El nivel de gestión de competencias digitales, es alta; b). H₂: El nivel de desempeño laboral, es alta; H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño y d). H₄: Existe relación significativa entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo investigado tomó en consideración un enfoque referencial, teniendo en cuenta distintos niveles en los que se llevaron a cabo estudios, ya sea a nivel internacional, nacional o regional/local. Estos niveles servirán como base para las posteriores discusiones y análisis. Por consiguiente en la parte internacional se tuvo a Andía et al. (2020), concluyó que el personal docente español, refleja niveles bajos y niveles medio bajos en las diversas competencias claves para abordar un trabajo efectivo digital. Es importante que se opte por un plan de mejora de las competencias digitales en el profesorado que fortalezca las deficiencias encontradas.

Asimismo, Yu et al. (2022), concluyeron que las empresas deben centrarse en desarrollar sus propias capacidades de transformación digital para crear un nuevo valor empresarial. Una capacidad de transformación digital alentará a las empresas a integrar sus procesos y rutinas comerciales a través de la tecnología digital para lograr una ventaja competitiva. Además, Kolodziejczyk et al. (2020), concluyeron que las habilidades operativas y formales son importantes pero no suficientes para el desempeño de habilidades estratégicas, entonces las instituciones, particularmente aquellas que enfrentan los efectos de la brecha digital, deberán garantizar que se proporcionen esas habilidades necesarias para asegurar la competencia digital a ese nivel, el cual se pueden hacer más esfuerzos para desarrollar estrategias para asegurar un uso significativo y creativo de las tecnologías digitales.

Siguiendo con Yu & Moon (2021), concluyeron que las empresas deben prestar atención al impacto de la competencia digital en el desempeño organizacional. Las competencias en el entorno digital son una remodelación de los recursos corporativos cuando se enfrenta a un entorno digital turbulento. Además, la competencia digital puede, en última instancia, lograr la entrega de valor a través de la mejora del desempeño organizacional de la empresa. En esa misma línea se tiene a Hwang et al. (2022), concluyeron que la transformación digital de la organización esta relacionada con la

telepresencia y la competencia digital de un individuo influenciando la motivación y la intención de uso continuo. Este estudio sugiere una estrategia de transformación digital para una organización en términos de sugerir formas de fortalecer las competencias para el uso del metaverso de los empleados en la organización.

De la misma manera se tuvo a Alonso-García et al. (2023), concluyeron que en base a la hallado, los alumnos comparten unánimemente la opinión de que los profesores de la Universidad de Granada no poseen el nivel de experiencia o formación suficiente para impartir de forma competente los contenidos de los cursos en un formato puramente digital. En esa línea también se tuvo a Casimiro et al. (2022), llegaron a la conclusión que el 50.4% de los alumnos manifiesta que los profesores tienen solo competencias digitales básicas, asimismo el 25% indica que las competencias digitales son bajas y solo 24.6% expresa que los docentes poseen competencias digitales óptimas. Ante ello se reveló que el 48.8% de los profesores muestran desempeño moderado, además el 31.7% indica que tienen buen desempeño y el 19.4% declara que es mal desempeño.

Seguido se tuvo a Wordu et al. (2021), llegaron a la conclusión que la alfabetización digital predijo en conjunto el 56,6 % del performance laboral de los profesores en las universidades del estado de Rivers. Se recomendó capacitar al personal docente de estas universidades y también proporcionarles herramientas digitales modernas para el desempeño de sus funciones para mejorar el desempeño y el concretizar las metas universitarias en el estado de Rivers. Aunado, se tuvo la investigación de Urbina et al. (2022), concluyeron que los profesores cuentan con competencias digitales de nivel medio y que consecuentemente en los estudiantes en la misma magnitud sobre sus habilidades digitales. Además, se observó que el nivel de competencias digitales esta enlazado con la utilización de la tecnología como instrumento didáctico.

Finalizando en ese nivel se referenció a Muharlisiani et al. (2022), que concluyeron que la digitalización de competencias ayuda a los docentes a

llevar a cabo sus funciones de forma rápida y sencilla si tienen la capacidad de utilizar la sofisticación tecnológica, por lo que se requiere que los docentes creen nuevas innovaciones para competir en el aprendizaje y los desafíos de crear un sistema educativo que se adapte a sus necesidades en el futuro, sobre todo creado más fácil, divertido y eficaz y eficiente aprendizaje y predicho. Entonces es relevante que el docente maneje adecuadamente las competencias digitales para ser más competentes en su campo laboral.

De forma análoga, en el estudio se plasmaron estudios de carácter nacional, teniendo a Valentin et al. (2022), que concluyeron que existe evidencia de una asociación entre el desempeño docente y las competencias digitales en una I.E de Lima; por tanto, la utilización de la tecnología digital es pertinente en las labores de los profesores, ya que en ellos se debe lograr el empoderamiento de las competencias digitales, además de estar a la vanguardia de las exigencias del mundo competitivo que demanda cada vez más docentes preparados para formar ciudadanía. En esa línea también se tuvo a Huachos et al. (2021), llegaron a la conclusión mediante una asociación alta y directa ($Tau-b=0,7101$) de las variables, confirmándose que el valor $p=0.0312$ es inferior al valor referencial 0.05, infiriendo que existe asociación entre las habilidades digitales y el desempeño del profesor en una institución de educación superior.

En ese contexto también se plasmó la investigación de Dávila et al. (2022) concluyeron con el establecimiento de asociación alta y positiva entre la competencia digital y el desempeño del profesor ($r=0.784$; $p=0.000$). Además, en la sección descriptiva se evidencia que el 60% de los profesores poseen un nivel elevado de habilidades digitales, aunado a ello se evidencia que el 54.3% tienen un alto desempeño en sus labores. Asimismo, en su estudio de Grados (2022), concluyó que las competencias digitales impactan de forma determinante en las instituciones modernas como son las UGEL, ya que es indispensable que los colaboradores tengan el dominio para abordar situaciones donde empleen las tecnologías en sus labores, produciendo un mejor desempeño y con ello siendo más competitivos dentro del mercado laboral.

Siguiendo se contó con Ticona (2020), concluyó que existe presencia de asociación directa alta entre la utilización de las tecnologías con el desempeño en las labores ($r=0.712$). El colaborador administrativo refleja regular competencia digital el cual genera un regular desempeño de sus funciones. Aunado en ese nivel se tuvo a Valiente et al. (2020), descubrieron que la administración de competencias tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral. En tal sentido se evidenció que las organizaciones constructoras muestran un nivel medio de competencias digitales el cual también repercute en el desempeño con igual nivel. Por último se tuvo a Collazos & Fernández (2019), concluyeron que el desempeño laboral se encuentra en niveles regulares, detectando que hay un nivel regular de motivación en la organización, siendo producto de la carencia de planes y estrategias para mitigar dichos problemas, sin olvidar que una adecuada gestión de competencias esta tendrá injerencias en la mejora del desempeño laboral en la gestión pública.

Continuando con el análisis de la literatura, se desarrolló un marco de referencia regional y/o local, teniendo en este nivel a Marrufo & Pacherez (2020), concluyeron que en la municipalidad de Rioja existe regular desempeño de los trabajadores nombrados, lo que refleja el incumplimiento de sus tareas. Continuando en ese nivel también Marín & Bardales (2020), concluyeron que la mitad de la revisión de la literatura de artículos científicos, donde la fortificación de competencias y habilidades de los trabajadores municipales se destaca mediante programas de capacitación. Por último el estudio de Pacherez & Marrufo (2020), concluyeron que el producto laboral de los trabajadores en el municipio de Rioja presenta deficiencias, siendo relevante hacer el diseño e implementación de un modelo para gestionar las competencias, de esa forma fortalecer las habilidades, las competencias cognitivas y actitudinales, conllevando a mejorar la productividad y el rendimiento laboral.

Asimismo, el estudio se respaldó en fundamentos teóricos que contribuyen a una mejor comprensión de las variables; inherente a ello se tuvo en primer lugar a las competencias digitales, el cual se sustenta en la “teoría general de

sistemas” (TGS), fundamentada por Ludwig Von Bertalanffy el cual ofrece una metodología que faculta organizar y ensamblar el entendimiento sobre el deqi como un sistema (Quiroz-González et al., 2021). Esta teoría retoma la visión holística e integradora y lo enfoca a todo como un sistema (Cárdenas-Cepero & Ribot, 2022). Donde los sistemas puede ejercer una influencia sobre las características o el comportamiento del entorno (Crespo-Vintimilla, 2021). Al mismo tiempo, sitúan hacia la praxis estimulante de maneras de accionar (Encalada, 2019). Entonces las competencias digitales guardan relación con esta teoría debido a que integran un conglomerado de actitudes, habilidades, estrategias y conocimiento en un entorno digital con el propósito de optimizar procesos de tal manera que se concreten con eficiencia.

Siguiendo se tiene a la teoría de la información, desarrollada a partir de la teoría matemática de la comunicación postulada por Claude Shannon en 1948 (Fabián, 2021). El cual consiste en la optimización de los recursos y medios para transmitir información de la manera más eficiente (Ferreira, 2019). Esta teoría fue una adaptación de la teorías cibernéticas y matemáticas que explican los fenómenos en la comunicación (Aladro, 2011). En ese sentido la información que se transmite no debe ser medida por lo que se dice, sino por lo que podría decirle (Castro-López, 1972). Por lo tanto, las competencias digitales se sustentan en esta teoría, el cual requiere de diversos recursos cibernéticos y digitales, para lograr mejores transmisiones de información, logrando tener resultados excelentes en todos los procesos organizacionales.

Continuando con la literatura las competencias digitales se deduce como una concepción que se ha originado como consecuencia del progreso de la tecnología en el entorno de las TIC (Levano-Francia et al., 2019). Las competencias entendidas desde el ámbito organizacional, tal como lo manifiestan García-Quismondo & Cruz-Palacios (2018), se asumen como instrumentos muy útiles que permiten movilizar procesos, conocimientos y actitudes en donde los individuos emplean para hacer las cosas más fáciles. Por su parte, lordache et al. (2017) enfatiza como resultados medibles y prácticos de las acciones formativas inherente a la alfabetización digital.

Hay muchas definiciones de competencia digital; el término competencia en sí mismo implica la capacidad de realizar una actividad; en el caso del ámbito digital, será la capacidad de utilizar hardware, sitios web y software comunes y, por tanto, usar adecuadamente todas las típicas TIC (Tomczyk et al., 2022). Por lo tanto, la competencia digital no se limita únicamente a la habilidad básica de utilizar hardware y software, sino también el conocimiento de cómo los medios digitales afectan el comportamiento humano (Tomczyk & Potyrała, 2021). Bajo esas premisas las competencias digitales se consideran al conglomerado de habilidades, capacidades, actitudes y conocimientos que las personas deben poseer las habilidades necesarias para llevar a cabo un uso seguro, creativo y crítico de las tecnologías en los procesos organizativos (Reyna-Alcántara, 2022). Además la competencia digital es en la actualidad un término muy utilizado que hace referencia a las habilidades, capacidades que los trabajadores del siglo XXI deben demostrar para superar los retos actuales (Canina & Orero-Blat, 2021).

Por lo tanto, las competencias digitales agrupa todos esos componentes necesarios para poder operar de forma favorable y razonable las TIC, como es el caso del uso del internet, utilización de recursos multimedia, y otros servicios informativos y comunicativos de lo que provee la sociedad de la información, asimismo es pertinente poseer la alfabetización digital idónea para la ejecución de las labores tanto cotidianas como profesionales (Martínez-Bravo et al., 2022; Ocaña-Fernández et al., 2020; Quiñones-Negrete et al., 2021; Romero-García et al., 2020; Silva-Quiroz et al., 2022).

Asimismo, inherente a las competencias digitales se hace referencia a distintas organizaciones tanto nacionales como internaciones que han puesto sus estándares e indicadores para realizar su evaluación, en ese sentido modelos teóricos representativos como el modelo DIGCOMP Project (Comisión Europea) dirigidas para los ciudadanos y estándares relativos a la parte educativa como son los estándares ISTE (EE.UU.), el modelo JISC (Reino Unido), modelo de Krumsvik (Noruega) y los estándares o competencias para el siglo XXI P21 (EE.UU.) (García et al., 2022).

Ante ello con el propósito de dar apoyo a la mejora de las competencias digitales la DIGCOMP, definió componentes necesarios para considerar individuos competentes en el mundo digital (Kluzer et al., 2020). Ser tomo en cuenta el modelo DigComp 2.2, el cual representa las competencias digitales en 5 áreas que perfilan estas competencias; entonces dicho modelo enfatiza la exploración y manejo de información, la comunicación y colaboración, la generación de contenido digital, la seguridad, y la resolución de problemas al mismo tiempo son dimensiones relevantes a considerar (Asociación Somos Digital, 2022; Vuorikari et al., 2022).

Bajo ese criterio el INTEF (2017), el Centro de Investigaciones Comunes de la Comisión Europea (2018), la Asociación Somos Digital (2022) y Vuorikari et al. (2022) manifiestan como primera dimensión a la búsqueda y gestión de la información, el cual considera a la articulación de la información respecto a la búsqueda de contenidos digitales, también el acceso y navegación por dichos entornos. Juzgar la importancia del contenido y de la fuente. Saber almacenar y gestionar contenidos digitales. Asimismo también la comunicación y colaboración; el cual está relacionada en compartir recursos en la red, la comunicación digital, colaborar empleando recursos digitales, así como interactuar y participar en redes y comunidades, teniendo una concienciación intercultural.

De igual manera la creación de contenidos digitales; que esta enlazada con la edición y creación de contenido digital, asimismo relacionada con la integración de contenidos en una base existente de conocimientos. También adhiere el saber diferenciar las licencias y los derechos de autoría. Además comprende la elaboración comprensible de aprendizaje de un software de información. Prosiguiendo se tiene a la seguridad; esto incluye tanto la salvaguarda de los dispositivos como la protección y confidencialidad de los datos personales en entornos digitales. Seguidamente también se relaciona con la protección de salud física y psicológica, permitiendo se conscientes del impacto de las tecnologías en la inclusión social y el bienestar, así como la repercusión ambiental que pueda surgir por el uso y aplicación.

Por último, la dimensión resolución de problemas, el cual implica la capacidad de identificar y resolver tanto problemas conceptuales como situacionales en el contexto digital. Usar los recursos digitales para causar innovación en los productos y procesos, con el propósito de mantenerse actualizado en la constante evolución digital. Seguidamente fue necesario establecer las bases teóricas del desempeño laboral, de igual manera se sostuvo en función a las teorías que apoyan al mejor entendimiento. Ante ello se tuvo:

La teoría de las expectativas, el autor más prominente es Vroom, quien presentó la teoría en 1964, aunque Lawler ha realizado mejoras significativas en 1968; en esta teoría se sostiene que las personas con seres inteligentes que albergan esperanzas, cuentan con creencias y expectativas inherente a eventos futuros en sus vidas (Veytia & Contreras, 2019). Asimismo, adhiere la relevancia de abarcar expectativas y necesidades de los colaboradores al momento de organizar y estructurar las labores (Sanchis, 2020). Cabe indicar que lo componentes en juego viene ser la recompensa, el esfuerzo y el desempeño (Hernández, 2023). Además los individuos con motivaciones elevadas son personas que se formulan metas muy valiosas y también tienen esa confianza considerando que son muy probables de lograrlo (Veytia & Contreras, 2019).

Por otro lado la teoría de la equidad, explica como es el sentimiento de los individuos cuando se hace una comparación con otras personas, considerando si la percepción es justa o no (Peiró, 2021). Propone una explicación de cómo el individuo responde ante la presencia de la inequidad (Guzmán, 2022). Las personas comparan la equidad como el conglomerado de aportaciones que van desde esfuerzo, habilidades, capacidades, entre otros, por otra parte también compara sueldos, autorrealización, estatus, etc. o lo que se percibe por la labor encomendada (Tamayo & Gamero, 2007).

De manera similar se consignó la teoría del establecimiento de metas, Locke & Latham (2002) sobre la concretización de las metas está relacionada con los niveles de motivación de una persona y producto de ello es su rendimiento, dicha teoría define como meta al destino de una labor específica, con el propósito de obtener un resultado, dentro de un periodo determinado. Por otra

parte, Osman et al. (2010) concuerdan con lo enunciado por Locke y Latham en el hecho que la teoría de la determinación de objetivos es similar a la teoría de la motivación en el sentido de las divergencias individuales en la realización de las actividades. Análogamente Wolf et al. (2018) enmarcan que los individuos eficaces logran diversas opciones de objetivos en relación de lo objetivos personales.

Además, relacionado con la performance laboral se tiene el modelo formulado por Campbell, el cual emerge de la exigencia de poder medir el desempeño laboral de forma integral, este modelo es catalogado como una base teórica para la evaluación del desempeño laboral por pertenecer a un constructo multidimensional (Bautista et al., 2020). Este modelo nace a partir de un estudio del ejército de EEUU en el siglo XX (Salgado et al., 2013). Cabe indicar que en ese instante ya existía un modelo de Murphy compuesto por 4 elementos, sin embargo no abarcaba todo los detalles para realizar una evaluación integra (Gabini, 2018). Producto de ello Campbell adicionó 4 elementos más para satisfacer toda la evaluación (Koopmans et al., 2011).

Bajo ese contexto Campbell et al. (1993), se estableció una estructura compuesta por 8 componentes, los cuales incluyen el rendimiento en tareas específicas del puesto, el rendimiento en tareas no específicas del puesto, el rendimiento en la comunicación oral y escrita, la demostración de esfuerzo, el mantenimiento de la disciplina personal, la facilitación del desempeño del equipo y los compañeros, la supervisión y liderazgo, y la gestión. Entonces, el desempeño laboral siempre se ha considerado como factor fundamental para desarrollar efectivamente garantizando el éxito organizacional; por tal motivo en la actualidad está presente el interés de las gerencias medir el desempeño para posteriormente poder mejorarlo. En ese sentido el desempeño laboral es considerado como los comportamientos y acciones que tienen las personas y que son relevantes para concretizar los objetivos institucionales (Pedraza et al., 2010).

El desempeño laboral se ha venido abordando el tema desde hace mucho tiempo, específicamente en el área de la psicología organizacional (AAmodt, 2010). El principal interés de abarcar este componente está justificado para

poder conocer y con ello poder dar explicación a la incidencia de la efectividad y crecimientos de las instituciones, ya de ahí se considera imprescindible explorar a profundidad su comportamiento (Choi et al., 2018). Asimismo el desempeño laboral vienen ser las conductas y acciones que cuentan los colaboradores el cual coadyuven a concretar los objetivos que van de la mano con el éxito organizacional (Bautista et al., 2020). Cabe indicar que las organizaciones confrontan constantemente el interés de mejorar el desempeño laboral con el propósito de fortificar la competitividad (Álvarez et al., 2018).

Para comprender a mayor exhaustividad el desempeño laboral se tomó en consideración al "Individual Work Performance (IWP)" por su parte Widyastuti & Hidayat (2018), consideró 3 dimensiones pertenecientes al desempeño laboral, teniendo al desempeño de la tarea, Borman & Motowidlo (1993), enuncia respecto al desempeño de la tarea a diversos resultados que obedecen un conjunto de conductas que coadyuven a concretar las metas organizacionales, también Motowidlo et al. (1997) considera al desempeño de la tarea a la parte técnica de la entidad, correspondiendo a procesos de mantenimiento, tareas técnicas y otros. En ese sentido el trabajador efectivo de una entidad desempeña sus tareas establecidas, si no que aparte de ello se involucra en comportamientos adicionales dando un valor agregado a su labor (Lunardi et al., 2019). Por lo tanto esta dimensión es la concretización de las responsabilidades y tareas de un trabajo en función a sus conocimientos y capacidades, donde cada individuo conforma un elemento clave que aporta de forma indirecta y directa a la organización (Bautista et al., 2020).

Asimismo, otra variable que se desprende del desempeño laboral se tiene al desempeño contextual que a comparación de la anterior, esta no contribuye a la parte técnica de la organización, pero si logra tener un entorno psicológico y social que es fundamental para contribuir en las actividades técnicas (Motowidlo et al., 1997). Por su parte Arulmani (2015) el desempeño contextual laboral es relevante debido que es aquí que emerge el espíritu creativo con mucha solidez, en otras palabras se logra mejorar las habilidades

y la participación de colaborador (Cruzado & Alomia, 2020). Entonces el desempeño contextual son conductas individuales y espontaneas que forma parte de la motivación del individuo en su puesto, y es muy importante para mantener personas activas que es clave para lograr las metas anheladas (Bautista et al., 2020).

Por ultimo los comportamientos contraproducentes, que similarmente a las conductas positivas, existen conductas negativas que corrompen el entorno productivo y estratégico de las instituciones, en otras palabras están asociados a comportamiento nocivos, pues que están inmersos dentro del desempeño laboral con un componente que causa atenuación (Villacís-López et al., 2022). Entonces los comportamientos contraproducentes causan daños a los individuos e instituciones incluyendo a otros actores como clientes, pacientes, proveedores, etc. (Cruzado & Alomia, 2020). A estos comportamientos también se les cataloga como comportamientos desviados en el lugar de trabajo, pues estas acciones efectuadas por el trabajador afectan los objetivos organizacionales (Álvarez et al., 2021; Bautista et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El trabajo investigativo fue considerado como básica porque fundamentalmente, este enfoque fue responsable de la creación de nuevas teorías y conocimientos (Hernández & Mendoza, 2018). También catalogada como dogmática o pura y su propósito es mejorar el entendimiento de un estudio, ley o fenómeno en particular (Arias et al., 2022; Gabriel-Ortega, 2017).

Diseño de investigación

No experimental, efectuándose un estudio donde no se tuvo alguna intervención intencionadamente de causar alguna variación en las variables para verificar la repercusión en otras (Hernández & Mendoza, 2018). Además, se clasificó como un estudio de corte transversal, ya que se recopiló la información de cada sujeto de la muestra en un único momento y de manera puntual (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Tuvo nivel descriptivo, el cual se efectuó para describir características relevantes de las variables investigadas (Guevara et al., 2020). Finalmente presentó nivel correlacional, al tratarse de dos variables se buscó conocer la asociación de estas variables mediante la técnica estadística de asociación (Arias et al., 2020):

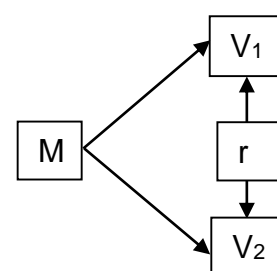
Dónde:

M: Muestra

V₁: Gestión de competencias digitales

V₂: Desempeño laboral

r : relación de las variables



3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión de competencias digitales

V2: Desempeño laboral

Nota: La ubicación del cuadro de operacionalización se encuentra en la sección de los anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Considerado como el conglomerado de elementos que guardan peculiaridades entre si (Ventura, 2017). Para este trabajo investigativo, se compuso por todos los trabajadores de la UGEL Moyobamba, considerándose a 80 individuos.

Criterios de inclusión:

Trabajadores que tenga edad desde 20 a 60 años
Trabajadores interesados en el estudio.

Criterios de exclusión:

Director de la UGEL
Trabajadores con edad avanzada (mayores a 60 años)
Personal que realiza labores por terceros.

Muestra

Considerado como una subparte del conjunto poblacional, y se configura como una parte representativa de dicha población (Hernández & Mendoza, 2018; Paragua et al., 2022). A partir de ello se consideró a la totalidad de la población; tomándose a los 80 colaboradores.

Muestreo

Probabilístico: El cual fue tomado mediante al azar, en donde cualquier sujeto perteneciente a la población tuvo la misma posibilidad para ser elegido (Otzen & Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Pertenece cada elemento de un conglomerado muestral o de la población se denomina unidad o individuo (ya sea una persona o no) (López-Roldán & Fachelli, 2015). Entonces la unidad correspondió a un individuo que fue participe del estudio y que responda el cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se soportó bajo la técnica de la encuesta para recolectar datos. Cabe indicar que esta técnica es considerada como la técnica que se usa en las ciencias sociales, pero su gran ajuste para las investigaciones se ha expandido para todas las áreas en el ámbito científico (Arias, 2020).

Instrumentos

Se hizo uso del cuestionario para recopilar datos de ambas variables. Ante ello se dice que el cuestionario es un conglomerado de ítems que adiciona las posibles respuestas a los ítems formulados y hace un instrumento muy flexible para aplicar (Arias et al., 2022). Además, este instrumento permitió viabilizar a un conjunto de individuos, por lo tanto, se convierte en la herramienta idónea para llevar a cabo la investigación (Baena, 2017).

El cuestionario utilizado para evaluar la variable de gestión de competencias digitales constó de 20 preguntas, divididas en 5 dimensiones. Para la dimensión de Búsqueda y gestión de la información, las preguntas fueron del ítem 1 al 5; para la dimensión de Comunicación y colaboración, del ítem 6 al 9; para la dimensión de Creación de contenidos digitales, del ítem 10 al 12; para la dimensión de Seguridad, del ítem 13 al 16; y para la dimensión de Resolución de problemas, del ítem 17 al 20. La escala de medición utilizada fue la siguiente: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. De esta manera, se permitió la medición mediante rangos:

Tabla 1

Baremación de gestión de competencias digitales

Niveles	Intervalo
Bajo	20 – 46
Medio	47 – 73

Alto 74 – 100

Fuente: Elaboración propia del autor

Tabla 2

Baremación dimensiones de gestión de competencias digitales

Niveles	Búsqueda y gestión de la información	Comunicación y colaboración	Creación de contenidos digitales	Seguridad	Resolución de problemas
Bajo	05 – 11	04 – 09	03 – 07	04 – 09	04 – 09
Medio	12 – 18	10 – 15	08 – 11	10 – 15	10 – 15
Alto	19 – 25	16 – 20	12 – 15	16 – 20	16 – 20

Fuente: Elaboración propia del autor

El instrumento utilizado para evaluar la variable de desempeño la segunda variable que es el desempeño laboral, se configuró de 15 preguntas, divididas en 3 dimensiones. Para la dimensión de Desempeño de la tarea, las preguntas fueron del ítem 1 al 6; para la dimensión de Desempeño contextual, del ítem 7 al 10; y para la dimensión de Comportamientos productivos, del ítem 11 al 15. Se utilizó una escala de medición que incluía las siguientes opciones: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. De esta manera, se permitió la medición mediante rangos:

Tabla 3

Baremación del desempeño laboral

Niveles	Intervalo
Bajo	15 – 35
Medio	36 – 55
Alto	56 – 75

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Baremación de dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Comportamientos productores
---------	-----------------------	----------------------	-----------------------------

Bajo	06 – 14	04 – 09	05 – 11
Medio	15 – 22	10 – 15	12 – 18
Alto	23 – 30	16 – 20	19 – 25

Fuente: Elaboración propia

Validez

La validación de instrumentos constituyen una parte fundamental de la calidad del instrumento, se canaliza mediante revisión de especialistas el cual vienen ser expertos que brindan su apreciación crítica con el propósito de darle mayor consistencia y mejora del mismo (Hernández & Mendoza, 2018). Bajo esa premisa la validación se ejecutó en base al juicio de 5 expertos quien darán su opinión respecto a los instrumentos. Asimismo para corroborar la validez se calculará la V de Aiken para cuantificar la relevancia de los jueces.

Tabla 5

Validación de instrumentos

Variable	N.º	Experto	Promedio	Opinión
Gestión de competencias digitales	1	Especialista	3.65	Aplicable
	2	Especialista	3.60	Aplicable
	3	Especialista	3.68	Aplicable
	4	Metodólogo	3.88	Aplicable
	5	Metodólogo	3.40	Aplicable
Desempeño laboral	1	Especialista	3.60	Aplicable
	2	Especialista	3.62	Aplicable
	3	Especialista	3.69	Aplicable
	4	Metodólogo	3.80	Aplicable
	5	Metodólogo	3.01	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad conforma un criterio de calidad de los instrumentos, el cual permite conocer hasta que medida los resultados reiterativos aplicados al mismo sujeto son lo suficientemente útiles, consistentes y

robustos (Martínez & March, 2015). Por ende, la fiabilidad se dió mediante una prueba piloto para posteriormente aplicar el estadístico de Cronbach, considerando que el valor obtenido debe ser mayor a 0.75 para que el instrumento se considere confiable de manera adecuada. (Rodríguez & Reguant, 2020).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Tabla 6

Valoración del Alpha de Cronbach

Alpha	Valor	Calificación
	< 0.9	Excelente
	< 0.8	Bueno
	< 0.7	Aceptable
Valor	< 0.6	Cuestionable
	< 0.5	Pobre
	< 0.4	Inaceptable

Fuente: Tuapanta et al. (2017)

Inherente con la operación del análisis estadístico, se encontraron los valores que se muestran en la tabla inferior:

Tabla 7

Confiabilidad de los cuestionarios

Variable	Nº de ítems	Alpha de Cronbach
Gestión de competencias digitales	20	0.849
Desempeño laboral	15	0.910

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al primer cuestionario para evaluar la variable gestión de competencias digitales, se obtuvo un valor de alfa de 0.849, mientras que para el segundo instrumento para medir el desempeño laboral se

constató un equivalente de 0.910, tomando en consideración la tabla de valoración se tiene que los valores encontrados se encuentran calificados como “Excelentes”. Entonces la confiabilidad es significativa y muestran una fuerte fiabilidad.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, para realizar el estudio fue necesario tramitar la autorización a la entidad, el cual se solicitó mediante una solicitud formal, solicitando el consentimiento para aplicación de instrumentos y autorización para tomar el nombre de la entidad en el estudio.

En segundo lugar, ya obtenido el permiso, se determinaron los sujetos participes del estudio, para posteriormente realizar la aplicación con mejor flexibilidad. Tomando en cuenta que el propósito del estudio que es conocer la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la institución se estableció a todos los participantes que se abarcará. Posteriormente, se procedió a explicar a los participantes el propósito del estudio y se administraron los instrumentos a la muestra seleccionada. De esta manera, se recopiló toda la información necesaria para elaborar los resultados del estudio.

Como cuarto paso, se procedió a la consolidación y análisis de datos, esto se realizó mediante el soporte de los software Excel 2019 y el SPSS versión 26, permitiendo obtener los estadísticos descriptivos e inferenciales necesarios.

Como quinto paso y último, se plasmó toda la información estadística en el informe que agregando con ello todas las interpretaciones y conclusiones que surgieron en todo el proceso investigativo.

3.6. Método de análisis de datos

Para la ejecución del tratamiento estadístico se utilizaron dos programas informáticos como apoyo, específicamente Excel 2019 y SPSS v.26, los cuales facilitaron el análisis estadístico descriptivo e inferencial. Para contrastar los objetivos e hipótesis, se siguió la siguiente secuencia:

Para los objetivos descriptivos, se determinó mediante el baremos, el cual estuvo representado en tablas y figuras.

Para los objetivos inferenciales, como primer paso se hizo el cálculo de la normalidad, el cual se dio mediante la prueba Kolmogórov-Smirnov, este análisis estadístico permitió obtener información sobre la distribución de los datos, lo cual a su vez facilitó la elección de la prueba más adecuada para contrastar las hipótesis (paramétrica o no paramétrica).

A continuación, se hizo la operación del cálculo del valor de correlación, que fue útil para constatar la direccionalidad y fuerza que cuentan las variables analizadas (Mondragón, 2014).

3.7. Aspectos éticos

El trabajo investigativo se llevó a cabo en la UGEL Moyobamba, rigiéndose de forma estricta a la normativa de la UCV y respetando las normas APA 7ma versión y la metodología científica. No obstante, el estudio también consideró aspectos éticos de alcance internacional, asegurando el **respeto** hacia los sujetos de estudio en todos los niveles ejecutados, que además participaron de manera voluntaria. De igual forma, el estudio se abordó con el objetivo de **beneficiar** a la institución y a todos los involucrados, actuando en todo momento de acuerdo con los principios éticos **sin maleficencia**, sin perjudicar o causar algún daño tanto a la entidad como a los participantes. Y por último se consideró la **autonomía** de los participantes, el cual fueron los únicos responsables de brindar la información, conservando dicha información con total integridad y veracidad de acuerdo a su contextualización.

IV. RESULTADOS

Tabla 8

Nivel de gestión de competencias digitales

Nivel	Rango	f	%
Bajo	20 – 46	00	00.00%
Medio	47 – 73	32	40.00%
Alto	74 – 100	48	60.00%
Total		80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba

Interpretación:

De acuerdo con la tabla anterior, se observa que el 40.00% (32) de los participantes se encuentra en el nivel medio de gestión de competencias digitales, mientras que el 60.00% (48) se sitúa en el nivel alto. Por lo tanto, se puede concluir que la gestión de competencias digitales se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9*Nivel de las dimensiones de la gestión de competencias digitales*

Dimensiones	Niveles	Rango	f	%
Búsqueda y gestión de la información	Bajo	05 – 11	0	0.00%
	Medio	12 – 18	29	36.30%
	Alto	19 – 25	51	63.70%
	Total		80	100.00%
Comunicación y colaboración	Bajo	04 – 09	4	5.00%
	Medio	10 – 15	38	47.50%
	Alto	16 – 20	38	47.50%
	Total		80	100.00%
Creación de contenidos digitales	Bajo	03 – 07	7	8.80%
	Medio	08 – 11	35	43.70%
	Alto	12 – 15	38	47.50%
	Total		80	100.00%
Seguridad	Bajo	04 – 09	2	2.50%
	Medio	10 – 15	42	52.50%
	Alto	16 – 20	36	45.00%
	Total		80	100.00%
Resolución de problemas	Bajo	04 – 09	10	12.50%
	Medio	10 – 15	39	48.70%
	Alto	16 – 20	31	38.80%
	Total		80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba**Interpretación**

Los descriptivos producto del procesamiento estadístico de las dimensiones de la gestión de competencias digitales se tiene lo siguiente:

1. En la dimensión de búsqueda y gestión de la información, de los 80 colaboradores encuestados, el 36.30% indicó un nivel medio y el 63.70% mencionó un nivel alto.
2. En la dimensión de comunicación y colaboración, de los 80 colaboradores encuestados, el 5.00% manifestó un nivel bajo, el 47.50% mencionó un nivel medio y el 47.50% indicó un nivel alto.
3. En la dimensión de creación de contenidos digitales, de los 80 colaboradores encuestados, el 8.80% manifestó un nivel bajo, el 43.70% mencionó un nivel medio y el 47.50% indicó un nivel alto.

4. En la dimensión de seguridad, de los 80 colaboradores encuestados, el 2.50% manifestó un nivel bajo, el 52.50% mencionó un nivel medio y el 45.00% indicó un nivel alto.
5. En la dimensión de resolución de problemas, de los 80 colaboradores encuestados, el 12.50% manifestó un nivel bajo, el 48.70% mencionó un nivel medio y el 38.80% indicó un nivel alto.

Tabla 10*Nivel de gestión de desempeño laboral*

Nivel	Rango	f	%
Bajo	15 – 35	0	0.00%
Medio	36 – 55	24	30.00%
Alto	56 – 75	56	70.00%
Total		80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla anterior, se observa que el 30.00% (24) de los participantes se encuentra en el nivel medio de desempeño laboral, mientras que el 70.00% (56) se sitúa en el nivel alto. Por lo tanto, se puede concluir que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto.

Tabla 11*Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Dimensiones	Niveles	Rango	f	%
Desempeño de la tarea	Bajo	06 – 14	1	1.30%
	Medio	15 – 22	29	36.30%
	Alto	23 – 30	50	62.40%
	Total		80	100.00%
Desempeño contextual	Bajo	04 – 09	1	1.30%
	Medio	10 – 15	35	43.70%
	Alto	16 – 20	44	55.00%
	Total		80	100.00%
Comportamientos productores	Bajo	05 – 11	0	0.00%
	Medio	12 – 18	32	40.00%
	Alto	19 – 25	48	60.00%
	Total		80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba**Interpretación**

Los resultados obtenidos por dimensiones de la variable desempeño laboral se presentan de la siguiente manera:

1. En la dimensión de desempeño de la tarea, de los 80 colaboradores encuestados, el 1.30% manifestó un nivel bajo, el 36.30% mencionó un nivel medio y el 62.40% indicó un nivel alto.
2. En la dimensión de desempeño contextual, de los 80 colaboradores encuestados, el 1.30% manifestó un nivel bajo, el 43.70% mencionó un nivel medio y el 55.00% indicó un nivel alto.
3. En la dimensión de comportamientos productivos, de los 80 colaboradores encuestados, el 40.00% mencionó un nivel medio y el 60.00% indicó un nivel alto.

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de competencias digitales	,111	80	,016	,972	80	,072
Desempeño laboral	,101	80	,041	,974	80	,108

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionarios aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba- SPSS v.26**Interpretación**

Según la tabla supra, se proporciona información sobre la distribución de los datos. Por tratarse de una muestra superior a 50 observaciones, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para conocer la distribución de normalidad de los datos. Ante ello se tuvo que los valores de "Sig." (p) obtenidos fueron 0.016 y 0.041 para las variables, lo cual indica que son inferiores a 0.05 (5%). De acuerdo con la regla de decisión, se infiere que la distribución tiende a ser de tipo normal. Por consiguiente, se debe utilizar un estadístico de correlación no paramétrica, como la prueba de Rho de Spearman, que cumple con estas características.

Tabla 13

Relación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Búsqueda y gestión de la información	Coeficiente de correlación	,561**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Comunicación y colaboración	Coeficiente de correlación	,592**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Creación de contenidos digitales	Coeficiente de correlación	,510**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Seguridad	Coeficiente de correlación	,521**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Resolución de problemas	Coeficiente de correlación	,376**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	80

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

Fuente: Cuestionarios aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba – SPSS v.26

Interpretación

En la tabla mencionada se aprecia la asociación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral. Los valores de Rho de Spearman obtenidos fueron 0.561 (positiva moderada) para la búsqueda y gestión de la información, 0.592 (positiva moderada) para la comunicación y colaboración, 0.510 (positiva moderada) para la creación de contenidos digitales, 0.521 (positiva moderada) para la seguridad, y 0.376 (positiva baja) para la resolución de problemas. Además, se verificó que todos los valores de p-valor (Sig.) son inferiores a 0.01 (1%). Por lo tanto, se acepta la hipótesis estadística alternativa, la cual indica que existe una relación significativa entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la UGEL de Moyobamba en el año 2023.

Tabla 14

Relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral

Rho de Spearman		Gestión de competencias digitales
Desempeño de la tarea	Coeficiente de correlación	,690**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,568**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80
Comportamientos productores	Coeficiente de correlación	,481**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

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

Fuente: Cuestionarios aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba – SPSS v.26

Interpretación

En la tabla mencionada se puede observar la relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral. Los valores de Rho de Spearman obtenidos fueron 0.690 (positiva moderada) para el desempeño de la tarea, 0.568 (positiva moderada) para el desempeño contextual, y 0.481 (positiva moderada) para los comportamientos productores. Además, se verificó que todos los valores de p-valor (Sig.) son inferiores a 0.01 (1%). Por lo tanto, se acepta la hipótesis estadística alternativa, que indica que existe una relación significativa entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral en la UGEL de Moyobamba en el año 2023.

Tabla 15*Relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral*

Rho de Spearman		Gestión de competencias digitales	Desempeño laboral
Gestión de competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

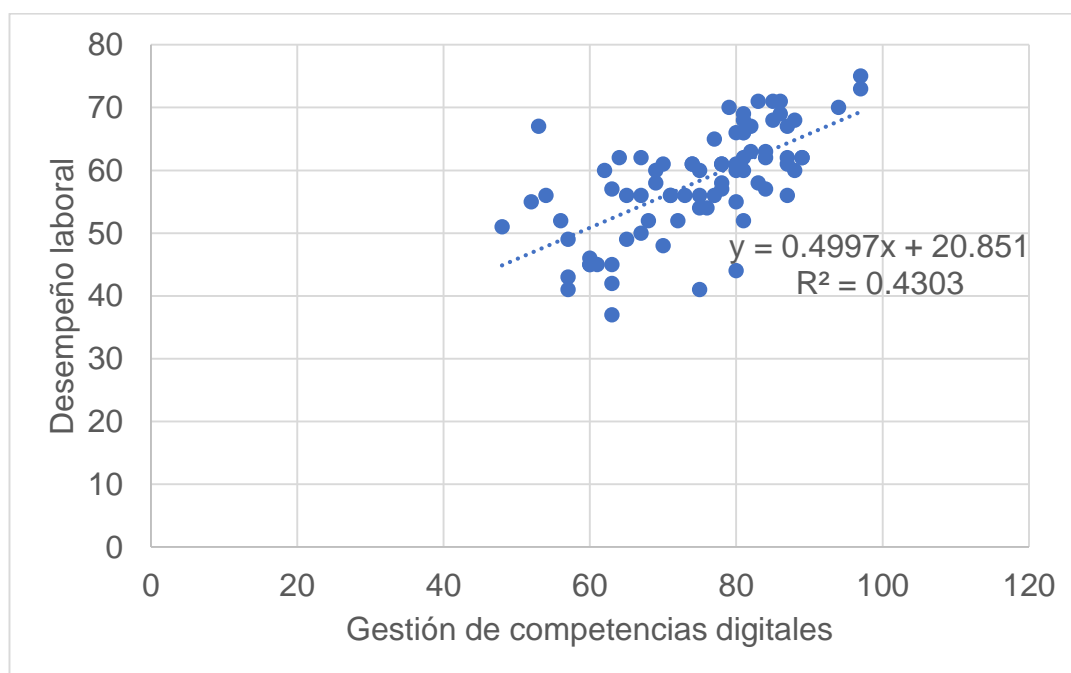
Fuente: Cuestionarios aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba – SPSS v.26

Interpretación

Según la tabla supra, se evidencia la asociación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral. A través de la aplicación de la prueba de correlación Spearman, se obtuvo un $Rho = 0.686$, el cual pertenece a una relación positiva moderada. Además, el p-valor fue de 0.000, lo cual es menor al 1% ($0.000 < 0.01$). Por ende, se infiere que la gestión de competencias digitales se relación de manera significativa con el desempeño laboral. Bajo esta premisa se respalda a la hipótesis alternativa formulada en la investigación.

Figura 1

Dispersión entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral



Fuente: Cuestionarios aplicado a los colaboradores de la UGEL Moyobamba – SPSS v.26

Interpretación:

En la figura superior se aprecia la dispersión de puntajes de los cuestionarios, en donde se establece el coeficiente de determinación, obteniendo un valor R^2 de 0.4303, indicando que la gestión de competencias digitales influye en el 43.03% sobre el desempeño laboral. Esto se entiende que casi la mitad de la variación del desempeño laboral se explica por la gestión de competencias digitales.

V. DISCUSIÓN

En el transcurso de esta investigación, se obtuvieron varios resultados relacionados con los objetivos establecidos. Durante el desarrollo del estudio, se logró analizar y examinar en profundidad diferentes aspectos, permitiendo obtener conclusiones significativas, en ese sentido se tuvo:

Que el nivel de gestión de competencias digitales, se encuentra en un nivel medio del 40.00 % siendo a la respuesta de 32 colaboradores de un total de 80 individuos, este resultado es porque él una cierta parte del personal no se adecuan al trabajo digital que se da en la institución, hay diversos trabajadores con habilidades que aún faltan mejorar y que en muchas ocasiones tienen complicaciones para ejecutar sus actividades con total eficiencia. Lo manifestado concuerda con Andía et al. (2020), que también encontró que el personal docente español presenta niveles medios y bajos en las diversas competencias claves para abordar un trabajo efectivo digital y es relevante que se opte por un plan de mejora de las competencias digitales en el profesorado para reducir las deficiencias encontradas. Por su parte Alonso-García et al. (2023), manifiesta según resultados de su estudio que la gran parte del personal tiene deficiencias para abordar situaciones en donde se emple recursos digitales, el cual no cuentan con el nivel suficiente o formación para impartir actividades en un formato digital. De esa manera otro resultado similar encontró Casimiro et al. (2022) en donde el 50.4% de los profesores tienen solo competencias digitales básicas, asimismo el 25% indica que las competencias digitales son bajas. Aunado a ello también Urbina et al. (2022), corroborando que el personal docente cuentan con un nivel intermedio en lo que respecta la competencia digital. Entonces el problema de competencias digitales se refleja no solamente en la institución de estudio, sino también en otras instituciones, el cual es preocupante ya que en toda era digital y tecnológica que atravesamos, debemos tener las competencias suficientes ya que estas impactan de forma determinante en las instituciones modernas como son las UGEL, ya que es indispensable que los colaboradores tengan el dominio para abordar situaciones donde empleen las tecnologías en sus

labores, produciendo un mejor desempeño y con ello siendo más competitivos dentro del mercado laboral (Grados, 2022).

De igual manera se encontró que la gestión de competencias digitales está en un nivel alto del 60.00% equivalentes a 48 colaboradores de 80 en total, que indicaron tener las competencias suficientes para abordar situaciones en donde se requiera de las TIC. En ese sentido el hallazgo que concuerda con esto corresponde a Casimiro et al. (2022), que expresa que 24.6% de los colaboradores poseen competencias digitales optimas. En esa línea también Dávila et al. (2022) el cual descubrió que, en la descripción de los resultados, el 60% de los docentes poseen un nivel elevado de competencias digitales. A pesar de estos hallazgos favorables en términos de competencias digitales, es importante destacar que la tecnología sigue avanzando rápidamente y es crucial que los docentes se mantengan actualizados de forma constante para mantenerse al día y poder desempeñarse con mayor productividad.

Además, se observó que el desempeño laboral en la institución se encuentra en un nivel medio del 30.00%, lo que indica que 24 trabajadores de un total de 80 manifestaron tener deficiencias en las actividades que realizan. El resultado que concuerda pertenece a Casimiro et al. (2022), encontró que el 48.8% de los trabajadores muestran desempeño moderado, además el 19.4% mostro mal desempeño. En esa línea también Dávila et al. (2022), que una gran parte de los colaboradores presentan desempeños entre regulares y deficientes. De igual forma Collazos & Fernández (2019), concluyeron que el desempeño laboral se encuentra en niveles regulares detectando que hay un nivel regular de motivación en el organización, siendo producto de la carencia de planes y estrategias para mitigar dichos problemas, sin olvidar que una adecuada gestión de competencias esta tendrá injerencias en la mejora del desempeño laboral en la gestión pública. Otro resultado similar es el de Marrufo & Pacherez (2020), concluyeron que en la municipalidad existe regular desempeño de los trabajadores nombrados, lo que refleja el incumplimiento de sus tareas, el cual debe reformularse las estrategias en la entidad con el propósito de motivar y con ello mejorar su performance. También Pacherez & Marrufo (2020), encontraron que el performance de los

individuos en el municipio de Rioja es considerado deficiente – regular siendo relevante hacer el diseño e implementación de un modelo para gestionar las competencias, de esa forma fortalecer las habilidades, las competencias cognitivas y actitudinales, conllevando a mejorar la productividad y el rendimiento laboral. En todos los casos se enuncia y se exhorta que se debe reformular este aspecto, analizando muchos componentes para determinar los cuellos de botella que afecta directamente el rendimiento laboral de los colaboradores, y existen componentes claves para fortalecer, tal como lo manifiesta Marín & Bardales (2020), de acuerdo con la revisión de literatura realizada, se destaca que el desarrollo de habilidades y competencias de los colaboradores municipales se enfoca en gran medida en la realización de capacitaciones. En concreto, el 30% de estas capacitaciones se centra en las TIC, mientras que el 20% se enfoca en la eficiencia y metodologías relacionadas con el mapeo de objetivos organizacionales.

En otra parte se encontró que el nivel de desempeño laboral en la entidad es alto del 70.00% correspondiente a 56 colaboradores del total de 80 individuos. Dicha premisa concuerda con Casimiro et al. (2022), que encontró que el desempeño laboral es alto en el 31.7%. Aunado a este resultado también Dávila et al. (2022) evidenció que el 54.3% tienen un alto desempeño en sus labores. Cabe mencionar que el desempeño laboral se logra al constante capacitación y fortalecimiento de diversas capacidades que permitan efectuar un mejor trabajo en base a la eficiencia en el proceso y cumplimiento de las labores.

Además, se encontró que hay una correlación significativa entre las diferentes dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral, en donde el Rho de Spearman fue de 0.561 (positiva moderada) para la búsqueda y gestión de la información; 0.592 (positiva moderada) para la comunicación y colaboración; 0.510 (positiva moderada) para la creación de contenidos digitales; 0.521 (positiva moderada) para la seguridad y 0.376 (positiva baja) para la resolución de problemas. Además se verifica que todos los p-valor (Sig.) son inferiores a 0.01 (1%); por lo tanto existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y

el desempeño laboral en la UGEL de Moyobamba, 2023. Las dimensiones de la variable competencias digitales fueron tomadas del modelo DIGCOMP 2.2, desarrollado por la Comisión Europea, que establece el Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía. Este modelo se enfoca en cinco áreas principales que representan las competencias digitales, destacando dimensiones como la búsqueda y gestión de información, la comunicación y colaboración, la creación de contenidos digitales, la seguridad, y la resolución de problemas (Asociación Somos Digital, 2022; Vuorikari et al., 2022). Cabe mencionar que el modelo ha sido realizado en base a diversos especialistas internacionales en el tema que garantiza ser un modelo capaz de medir con precisión las competencias digitales. En ese sentido se tuvo que las dimensiones de las competencias digitales guardan asociación significativa con el desempeño laboral; hallazgo que concuerda con Yu & Moon (2021), donde las dimensiones de la competencias digitales impactan en el desempeño organizacional, además las competencias en el entorno digital son una remodelación de los recursos corporativos cuando se enfrenta a un entorno digital turbulento. Donde, la competencia digital puede, en última instancia, lograr la entrega de valor a través de la mejora del desempeño organizacional de la empresa. Siguiendo con otro hallazgo similar pertenece a Muharlisiani et al. (2022), que concluyeron que las competencias digitales considerando toda su integridad, ayuda a los docentes a llevar a cabo sus funciones de forma rápida, por lo que se requiere que los docentes creen nuevas innovaciones para competir en el aprendizaje y los desafíos de crear un sistema educativo que se adapte a sus necesidades en el futuro, sobre todo creado más fácil, divertido y eficaz y eficiente aprendizaje y predicho.

Además, se observa una relación significativa entre la gestión de competencias digitales y las diversas dimensiones del desempeño laboral en la UGEL de Moyobamba en el año 2023, en donde el Rho de Spearman fue de 0.690 (positiva moderada) para el desempeño de la tarea; 0.568 (positiva moderada) para el desempeño contextual y 0.481 (positiva moderada) para los comportamientos productores. Además se verifica que todos los p-valor (Sig.) son inferiores a 0.01 (1%); aceptándose la hipótesis estadística alterna

dele estudio. Las dimensiones del desempeño laboral se extrajo considerando al "Individual Work Performance (IWP)" plasmado en el estudio de Widyastuti & Hidayat (2018), el cual consideró 3 dimensiones pertenecientes al desempeño laboral, que son el desempeño en la tarea, los comportamientos contraproducentes y desempeño en el contexto. Entonces en base a lo encontrado se tiene estudios que concuerdan como es el caso de Ticona (2020), que encontró existencia entre la utilización de las TIC en el desempeño de las labores, eso incluye todas sus dimensiones en conjunto, además encontró asociación directa moderada entre convivencia digital con el desempeño de tareas ($r=0.434$); también el colaborador administrativo refleja regular competencia digital el cual genera un regular desempeño de sus funciones. De forma análoga Valiente et al. (2020), encontraron que la gestión de competencias impacta significativamente en el desempeño laboral.

En conclusión, se encontró una relación significativa entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral. Esto se evidenció mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.686 (positiva moderada) y un p-valor de 0.000, que es menor al 1% ($0.000 < 0.01$). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa planteada en la investigación. Además, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.4303$) indica que la gestión de competencias digitales tiene una influencia del 43.03% en el desempeño laboral. Bajo esa premisa otros estudios guardan relación como es el caso de Valiente et al. (2020), que encontraron que la gestión de competencias impacta significativamente en el desempeño laboral (Tau-b de Kendall = 0,845, $p=0.000$). En tal sentido se evidenció que las organizaciones constructoras muestran un nivel medio de competencias digitales el cual también repercute en un nivel medio de desempeño laboral. También la investigación de Ticona (2020), que encontró que existe presencia de asociación directa alta entre la utilización de TIC con el desempeño de las labores ($r=0.712$). Por su parte Dávila et al. (2022) encontró una fuerte y positiva relación entre la variable competencia digital y la variable desempeño docente ($r = 0.784$; $p = 0.000$). De igual forma, Huachos et al. (2021), encontró que entre las competencias digitales y el desempeño laboral tiene relación alta

y directa ($Tau-b=0,7101$) confirmándose que el valor $p=0.0312$ es inferior al valor referencias 0.05. Sin dejar de lado a Wordu et al. (2021), llegaron a la conclusión que la alfabetización digital predijo en conjunto el 56,6 % del performance laboral de los profesores en las universidades del estado de Rivers. Por otro lado Urbina et al. (2022), expuso que las competencias digitales y el desempeño laboral se enlazan y guardan asociación la una con la otra.

En continuidad con la investigación realizada por Valentin et al. (2022), se encontró evidencia concluyente de una asociación significativa entre las competencias digitales y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Lima; por tanto, la utilización de la tecnología digital es pertinente en las labores de los colaboradores, ya que en ellos se debe lograr el empoderamiento de las competencias digitales, además de estar a la vanguardia de las exigencias del mundo competitivo que demanda cada vez más colaboradores preparados. Esto lo corrobora Muharlisiani et al. (2022), que la digitalización de competencias ayuda a los colaboradores a llevar a cabo sus funciones de forma rápida y sencilla si tienen la capacidad de utilizar la sofisticación tecnológica. Por otro lado la transformación digital en las organizaciones cada día es mayor el cual según Yu et al. (2022), las empresas deben centrarse en desarrollar sus propias capacidades de transformación digital para crear un nuevo valor empresarial. Pero cuando ocurra esto, es de gran importancia que las personas también se adecuen al cambio, fortaleciendo sus capacidades para poder gestionarlas, en ese contexto Kolodziejczyk et al. (2020), las organizaciones que enfrentan los efectos de la brecha digital, deberán garantizar a su personal que se proporcionen esas habilidades necesarias para asegurar la competencia digital a ese nivel, el cual se pueden hacer más esfuerzos para desarrollar estrategias para asegurar un uso significativo y creativo de las tecnologías digitales. Entonces Wordu et al. (2021) recomienda capacitar al personal y también proporcionarles herramientas digitales modernas para el desempeño de sus funciones para mejorar el desempeño y el concretizar las metas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023, donde la prueba de correlación Rho Spearman fue 0.686 (correlación positiva moderada) y un p-valor ($0.000 < 0.01$); estos resultados indican que el 43.03% del desempeño laboral está influenciado por la gestión de competencias digitales.
- 6.2. La gestión de competencias digitales, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba en el año 2023, la gestión de competencias digitales presenta un nivel medio del 40.00% (32) y un nivel alto del 60.00% (48). Por lo tanto, se puede afirmar que la gestión de competencias digitales se encuentra en un nivel alto en dicha institución.
- 6.3. El desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba en el año 2023 se clasifica en un nivel medio del 30.00% (24) y un nivel alto del 70.00% (56). Por lo tanto, se puede afirmar que el desempeño laboral en esta institución se encuentra en un nivel alto.
- 6.4. Existe relación significativa entre dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023, en donde el Rho de Spearman fue de 0.561 (positiva moderada) para la búsqueda y gestión de la información; 0.592 (positiva moderada) para la comunicación y colaboración; 0.510 (positiva moderada) para la creación de contenidos digitales; 0.521 (positiva moderada) para la seguridad y 0.376 (positiva baja) para la resolución de problemas. Además se verifica que todos los p-valor (Sig.) son inferiores a 0.01 (1%); indicando que, a mejor desarrollo de las dimensiones de la gestión de competencias digitales, mejor será el desempeño laboral.
- 6.5. Existe relación significativa entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad de Gestión

Educativa Local de Moyobamba, 2023, en donde el Rho de Spearman fue de 0.690 (positiva moderada) para el desempeño de la tarea; 0.568 (positiva moderada) para el desempeño contextual y 0.481 (positiva moderada) para los comportamientos productores. Además se verifica que todos los p-valor (Sig.) son inferiores a 0.01 (1%); indicando que, a mejor desarrollo de la gestión de competencias digitales, tendrá repercusiones positivas en las dimensiones del desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere al director de la UGEL, con el respaldo de la DRE, llevar a cabo una evaluación continua del desempeño laboral de los trabajadores. Esto tiene como objetivo fortalecer sus competencias, teniendo en cuenta las necesidades y deficiencias de capacidades detectadas en los colaboradores.
- 7.2. Al jefe de personal de la UGEL establezca convenios con universidades, institutos y centros de capacitación con el objetivo de mejorar las competencias digitales del personal. Esto permitirá fortalecer habilidades en áreas como la búsqueda y gestión de información, la comunicación y colaboración, la creación de contenidos digitales, la seguridad y la resolución de problemas utilizando las TIC.
- 7.3. Al jefe de talento humano de la UGEL, implantar estrategias para fortificar las competencias digitales en el personal que opera en instancias de educación que según en el estudio presenta correlación e influencia significativa con el desempeño laboral. Siendo necesario la capacitación permanente a los colaboradores en herramientas TIC.
- 7.4. Al jefe de recursos humanos inducir a su personal a cargo sobre las labores que se ejecutan, fortalecer sus capacidades en el desempeño de las tareas, realizar capacitaciones para mejorar el desempeño contextual y fortificar los comportamientos productores que conjuntamente servirán para obtener desempeños óptimos y eficientes en la institución.
- 7.5. A los colaboradores de la institución, llevar cursos disponibles de Perueduca, y otros cursos gratuitos que dictan diversos organismos públicos y privados de tal manera que se fortifique las competencias digitales. Asimismo, se recomienda trazar un plan de capacitación en coordinación con jefes de área para capacitaciones diversas relativas al uso de herramientas TIC.

REFERENCIAS

- AAmodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (Cengage Learning (ed.); 6ta Ed).
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/Psicologia_industrial_organizacional.pdf
- Aladro, E. (2011). ante las nuevas tecnologías de la comunicación. *CIC Cuadernos de Información y Comunicación*, 16, 83–93.
https://doi.org/10.5209/rev_CIYC.2011.v16.4
- Alonso-García, S., Victoria-Maldonado, J. J., García-Sempere, P. J., & Lara-Lara, F. (2023). Student evaluation of teacher digital skills at Granada University. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1069245>
- Álvarez, J. C., Ruvalcaba, F. J., Romero, B. M., & Palacios, J. C. (2021). Comportamiento antisocial en las organizaciones; una revisión y análisis conceptual. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7(1), 23–41. <https://doi.org/10.22402/j.rdipycs.unam.7.1.2021.330.23-41>
- Álvarez, B. V., Indacochea, B. S., Álvarez, A. A., Yoza, N. R., & Figueroa, M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 362–372.
<https://doi.org/dom.cien.pocaip.2017.4.1.enero.362-372>
- Amaral, N. (2021). Global Skills Report 2021. In *Coursera Inc.*
<https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2021/11/Coursera-Presentation-Global-Skills-Report-2021.pdf>
- Andía, L. A., Santiago, R., & Sota, J. M. (2020). ¿Estamos técnicamente preparados para el flipped classroom? Un análisis de las competencias digitales de los profesores en España. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 25, 275–311. <https://doi.org/10.18172/con.4218>
- Andía, W. (2020). *Manual de gestión pública. Pautas para la aplicación de los Sistemas Administrativos*. Ediciones Arte y Pluma.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In W. Sucari, J. Quilca, & P. Aza (Eds.), *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (1ra Ed.). Biblioteca Nacional del Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf
- Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 237–247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Arulmani, G. (2015). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(5), 611–614. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>
- Asociación Somos Digital. (2022). *DigComp 2.2 Marco de las competencias digitales para la ciudadanía* (p. 132). https://somos-digital.org/wp-content/uploads/2022/04/digcomp2.2_castellano.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); 3ra Edició). [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Psychology Faculty Publications*. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds. *Personnel Selection in Organizations*, 43(5), 33–70.
- Canina, L., & Orero-Blat, M. (2021). A practical tool to measure digital competences: Teamschamp. *International Journal of Services Operations and Informatics*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1504/IJSOI.2021.114107>
- Cárdenas-Cepero, Y. L., & Ribot, E. (2022). La enseñanza de la biología desde la teoría general de sistemas: mirada bioética. *Órbita Científica*, 28(119). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/article/view/1685>

- Casimiro, C. N., Tobalino, D., Reynosa, E., Casimiro, W. H., & Pacovilca, G. S. (2022). Competencias digitales y desempeño docente de la Universidad Nacional de Educación en tiempos de Covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(4), 355–362. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3055/3004>
- Castro-López, H. (1972). Teoría de la información y relación médico-paciente. *Revista Cubana de Medicina*, 11, 621–624. <https://revmedicina.sld.cu/index.php/med/article/viewFile/259/146>
- Cathies, A. (2020). *Sources of data on digital talent in Latin America and the Caribbean*. <https://doi.org/10.18235/0002351>
- Centro de Investigaciones Comunes de la Comisión Europea. (2018). Marco de competencias digitales para la ciudadanía. In *Aupex* (p. 43). <https://www.aupex.org/centrodocumentacion/pub/DigCompEs.pdf>
- Chávez, I. (2017). *Régimen de presupuesto público explicado*. Gaceta Jurídica S.A.
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences Forthcoming*, 36(3), 377–389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Close, B. K., Franke, M. R., Grebe, M., Hrishikesh, H., & Rogers, K. (2022). *Las claves para escalar el valor digital*. <https://web-assets.bcg.com/0a/f9/185011eb4f8fbbced6e0ccf5af87/bcg-the-keys-to-scaling-digital-value-feb2022-spanish-r.pdf>
- Collazos, M. A., & Fernández, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital De Conchán- Periodo 2018. *Revista INGENIERÍA: Ciencia Tecnología e Innovación*, 6(1). <https://doi.org/10.26495/icti.v6i1.1075>
- Crespo-Vintimilla, P. (2021). La empresa; una visión desde la teoría general de sistemas. *Coloquio*, 66, 84–87. <https://ocs.uazuay.edu.ec/index.php/coloquio/article/view/431>
- Cruzado, L. Y., & Alomia, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 61–72. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Dalio, M. A., García, A., Iglesias, E., Gabarró, P. P., & Martínez, R. (2023).

- Desarrollo de habilidades digitales en América Latina y el Caribe: ¿Como aumentar el uso significativo de la conectividad digital?*
<https://doi.org/10.18235/0004790>
- Dávila, R. C., Pasquel, A. F., Mamani, D. Y., Vargas, A. R., & López, H. E. (2022). Competencias digitales y el desempeño docente en profesores de la carrera ingeniería industrial de una universidad privada de Huancayo. *Revista Conrado*, 18(88), 34–43.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2561>
- Dupoux, P., Dhanani, Q., Oyekan, T., Rafiq, S., & Yearwood, K. (2022). *Africa's Opportunity in Digital Skills and Climate Analytics*.
<https://www.bcg.com/publications/2022/africas-opportunity-in-digital-skills>
- Encalada, I. (2019). Teoría General de Sistemas. Aproximación práctica en educación. *Universidad Privada Norbert Wiener*.
- Fabián, E. (2021). Teoría de la información y codificación: algunas consideraciones sobre la codificación al azar en Canal Binario Simétrico (BSC) con ruido. *Extensionismo, Innovación y Transferencia Tecnológica*, 7, 51–59.
<https://doi.org/10.30972/eitt.704764>
- Fallis, A. . (2013). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844563.pdf>
- Ferreira, M. (2019). Información biológica: ¿La teoría de la información ataca de nuevo? *Rev. Int. Fil. Campinas*, 42(1), 169–209. <https://doi.org/10.1590/0100-6045.2019.V42N1.MR>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (UAI Editorial (ed.)). <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155–156. http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf
- García-Quismondo, M. Á. M., & Cruz-Palacios, E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Informacion y Documentacion*,

- 28(2), 489–506. <https://doi.org/10.5209/RGID.60805>
- García, F. J., López-Aguilar, D., & Delgado-García, M. (2022). Competencia digital del alumnado universitario y rendimiento académico en tiempos de COVID-19. *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 64, 165–199. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.91862>
- Global Skills. (2022). Global Skills Report 2022. In *Coursera Inc.* <https://mcit.gov.eg/upcont/Documents/Reports> and [Documents_492022000_ar_Coursera-Global-Skills-Report-2022.pdf](https://mcit.gov.eg/upcont/Documents/Reports/Documents_492022000_ar_Coursera-Global-Skills-Report-2022.pdf)
- Grados, I. del P. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3251–3268. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 4(3), 163–173. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
- Guzmán, C. C. (2022). La equidad en los directivos de empresa . Relación con dimensiones del burnout , compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo. *Cultura*, 36, 59–83. <https://doi.org/10.24265/cultura.2022.v36.05>
- Hernández, R. (2023). *Teoría de las Expectativas de Vroom: ¿Cómo puede influir sobre la toma de decisiones y la motivación en las empresas?* HRTRENDS. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-como-puede-influir-sobre-la-toma-de-decisiones-y-la-motivacion-en-las-empresas/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas de la investigación. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huachos, A., Veli, R., Peña, S. E., & Huachos, K. M. (2021). Competencias digitales y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Investigación y Educación*, 2(1), 55–65.

- <https://doi.org/10.26490/uncp.investigacionyeducacion.2021.2.1.1364>
- Hwang, I., Shim, H., & Lee, W. J. (2022). Do an organization's digital transformation and employees' digital competence catalyze the use of telepresence? *Sustainability (Switzerland)*, *14*(14). <https://doi.org/10.3390/su14148604>
- INTEF. (2017). *Marco común de competencia digital docente*. https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Común-de-Competencia-Digital-Docente.pdf
- INTEF. (2022). *Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente*. http://aprende.intef.es/sites/default/files/2023-02/MRCDD_V06B_GTTA.pdf
- lordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017). Developing digital skills and competences: A quick-scan analysis of 13 digital literacy models. *Italian Journal of Sociology of Education*, *9*(1), 6–30. <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2017-1-2>
- Kluzer, S., Centeno, C., & O'Keeffe, W. (2020). DigComp en el trabajo. In *CEOE* (p. 140). https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2022/12/22/110/digcomp_en_el_trabajo.pdf
- Koller, D., & Ng, A. (2020). *Global Skills Index 2020*. http://pages.coursera-for-business.org/rs/748-MIV-116/images/gsi2020_final.pdf
- Kolodziejczyk, I., Gibbs, P., Nembou, C., & Sagrista, M. R. (2020). Digital skills at divine word university, Papua New Guinea. *IAFOR Journal of Education: Technology in Education*, *8*(2), 107–124. <https://doi.org/10.22492/ije.8.2.06>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *53*(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Levano-Francia, L., Sanchez, S., Guillen-Aparicio, P., Tello-Cabello, S., Herrera-Paico, N., & Collantes-Inga, Z. (2019). Digital competences in education. *Propósitos y Representaciones*, *7*(2), 569–588. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa,. In UAB (Ed.), *Dipòsit Digital de Documents Universitat Autònoma de Barcelona* (1ra Ed.). https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
- Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. da S., & Nascimento, J. C. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21(3), 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Marín, J. L., & Bardales, M. D. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139–1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574–1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Martínez-Bravo, M. C., Chalezquer, C. S., & Serrano-Puche, J. (2022). Dimensions of digital literacy in the 21st century competency frameworks. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031867>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Muharlisiani, L. T., Bariroh, S., Mulawarman, W. G., & Abadi, S. (2022). The Digitalization of Teachers' Competencies towards Digital Skills Development at Indonesia High Schools and Vocational Schools. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 1469–1476.
- Ocaña-Fernández, Y., Valenzuela-Fernández, L., & Morillo-Flores, J. (2020). La competencia digital en el docente universitario. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.455>
- OCDE. (2020). Making the Most of Technology for Learning and Training in Latin America. In *Fundacion Telefónica - España* (pp. 1–121). <https://doi.org/10.1787/ce2b1a62-en>.
- OIT. (2021). *Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

- Osman, M. H., Liong, C. Y., & Hashim, I. (2010). Hybrid learning algorithm in neural network system for enzyme classification. *International Journal of Advances in Soft Computing and Its Applications*, 2(2), 209–220. <http://www.i-csrs.org/Volumes/ijasca/vol.2/vol.2.2.4.July.10.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L. A., Paragua, M. G., & Paragua, C. A. (2022). *Investigación científica Formulación de proyectos de investigación y tesis* (M. Paragua (ed.); 1ra Ed.). <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peiró, R. (2021). *Teoría de la equidad*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-equidad.html>
- Quiñones-Negrete, M. M., Martín-Cuadrado, A. M., & Coloma-Manrique, C. R. (2021). Rendimiento académico y factores educativos de estudiantes del programa de educación en entorno virtual. Influencia de variables docentes. *Formación Universitaria*, 14(3), 25–36. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000300025>
- Quiroz-González, S., Fossion, R., López-Espinosa, E., & Jiménez-Estrada, I. (2021). Análisis de los caracteres tradicionales del deqi y propuesta de un biocircuito desde la teoría general de sistemas. *Revista Internacional de Acupuntura*, 15(2), 73–85. <https://doi.org/10.1016/j.acu.2021.02.002>
- Reyna-Alcántara, A. de los S. (2022). Competencias digitales y el desempeño docente en los colegios. *Desafíos*, 13(1), e367. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>

- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Romero-García, C., San Cristobal, M., Buzón-García, O., & Navarro, E. (2020). Evaluación de un programa para la mejora del aprendizaje y la competencia digital en futuros docentes empleando metodologías activas. *Estudios Sobre Educacion*, 39, 179–205. <https://doi.org/10.15581/004.39.179-205>
- Salgado, J. F., Moscoso, S., & Berges, A. (2013). Conscientiousness, its facets, and the prediction of job performance ratings: evidence against the narrow measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 74–84. <https://doi.org/10.1111/IJSA.12018>
- Sanchis, S. (2020). *Teoría de las expectativas de Vroom: fórmula y ejemplos*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html>
- Silva-Quiroz, J.-E., Abricot-Marchant, N., Aranda-Faúndez, G., & Rioseco-País, M. (2022). Diseño y validación de un instrumento para evaluar competencia digital en estudiantes de primer año de las carreras de educación de tres universidades públicas de Chile. *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 79, 319–335. <https://doi.org/10.21556/edutec.2022.79.2333>
- Tamayo, J. A., & Gamero, J. (2007). Dinámica de la equidad. In *Anales de economía aplicada* 2007 (Vol. 6, pp. 365–380). <https://idus.us.es/handle/11441/84038?show=full>
- Ticona, J. (2020). Uso de las Tic y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades nacionales. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La UNA PUNO*, 9(1), 195–204. <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i3.2046> USO
- Tomczyk, Ł., Fedeli, L., Włoch, A., Limone, P., Frania, M., Guarini, P., Szyszka, M., Mascia, M. L., & Falkowska, J. (2022). Digital Competences of Pre-service Teachers in Italy and Poland. *Technology, Knowledge and Learning*.

- <https://doi.org/10.1007/s10758-022-09626-6>
- Tomczyk, Ł., & Potyrała, K. (2021). Parents' knowledge and skills about the risks of the digital world. *South African Journal of Education*, 41(1), 1–19. <https://doi.org/10.15700/saje.v41n1a1833>
- Tuapanta, J. V., Duque, M. A., & Mena, Á. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un instrumento de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista Mkt Descubre*, 10, 37–48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UNESCO. (2018). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social*. <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>
- Urbina, S., Pérez-Garcías, A., & Ramírez-Mera, U. N. (2022). La competencia digital del profesorado universitario en la formación de maestros. *Campus Virtuales*, 11(2), 49–62. <https://doi.org/10.54988/cv.2022.2.1043>
- Valentin, M. Y., Santa Maria, H. R., Contreras, G. R., Cordova, U., & Vilca, M. (2022). Digital Competences and Teaching Performance in Regular Basic Teachers of Lima. *NeuroQuantology*, 20(5), 507–513. <https://doi.org/10.14704/nq.2022.20.5.nq22202>
- Valiente, Y. M., Diaz, F. A., Vásquez, C. E., Grados, M. M., Méndez, F. J., Pérez, M. Á., Carruitero, F. R., & Rojas, V. W. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(1), 45–50. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753/2840>
- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Veytia, M. G., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 84–101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Villacís-López, D., González-Baltazar, R., & Calderón Mafud, J. L. (2022). Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 11(2), 1–17.

- <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.2.2021.6975>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes.* European Commission. <https://doi.org/10.2760/115376>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wolf, B. M., Herrmann, M., & Brandstätter, V. (2018). Self-efficacy vs. action orientation: Comparing and contrasting two determinants of goal setting and goal striving. *Journal of Research in Personality*, 73, 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.001>
- Wordu, H., Okwu, F. B., & Cordelia Dike. (2021). Digital Literacy and Teachers Job Performance in Universities in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research*, 9(2), 112–119. <https://seahipaj.org/journals-ci/june-2021/IJISSER/full/IJISSER-J-13-2021.pdf>
- Youssef, A. Ben, Dahmani, M., & Ragni, L. (2022). ICT use, digital skills and students' academic performance: Exploring the digital divide. *Information (Switzerland)*, 13, 1–19. <https://doi.org/10.3390/info13030129>
- Yu, J., & Moon, T. (2021). Impact of digital strategic orientation on organizational performance through digital competence. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13179766>
- Yu, J., Wang, J., & Moon, T. (2022). Influence of digital transformation capability on operational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137909>

ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias digitales	Las competencias digitales son el conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes que las personas deben poseer para realizar un uso crítico, creativo y seguro de las TIC en los procesos organizacionales (Reyna-Alcántara, 2022)	Las competencias digitales son capacidades esenciales de las personas para operar en un mundo digital de manera segura, óptima e eficiente. Para la evaluación de esta variable fue necesario recurrir al marco DigComp 2.2 formulada por la Comisión Europea, el cual define 5 dimensiones claves de las CD. Asimismo la variable se mide en base a una escala ordinal.	Búsqueda y gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Búsqueda de información ✓ Acceso a la información ✓ Navegación ✓ Almacenamiento ✓ Gestión ✓ Organización 	Ordinal
			Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compartir recursos ✓ Conexión ✓ Colaboración ✓ Interacción ✓ Concienciación 	
			Creación de contenidos digitales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creación y edición ✓ Mejorar la interacción ✓ Elaboración 	
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protección ✓ Privacidad ✓ Conciencia ambiental 	
			Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación ✓ Resolución ✓ Optimización ✓ Innovación 	
Desempeño laboral	El desempeño laboral son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Bautista et al., 2020).	El desempeño laboral es considerado como la calidad de desempeño de cada persona en una organización, considerando las tareas y el tiempo para concretizar dichas actividades. Esta variable se descompuso en 3 dimensiones y se mide en escala ordinal en base a un cuestionario adaptado de (Widyastuti & Hidayat, 2018).	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo y esfuerzo ✓ Soluciones creativas ✓ Labores desafiantes ✓ Nuevas tareas ✓ Resultados anhelados ✓ Conocimientos ✓ Nuevos desafíos 	Ordinal
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo y forma ✓ Habilidades ✓ Reuniones laborales ✓ Planificación laboral 	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quejas ✓ Aspectos positivos/negativos ✓ Agrandar problemas 	

Matriz de consistencia

Título: “Gestión de competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023”								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión de competencias digitales					
¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	Existe relación significativa entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Búsqueda y gestión de la información	Búsqueda de información Acceso a la información Navegación Almacenamiento Gestión Organización	1-5	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo Medio Alto	20 – 46 47 – 73 74 – 100
			Comunicación y colaboración	Compartir recursos Conexión Colaboración Interacción Concienciación	6-9			
			Creación de contenidos digitales	Creación y edición Mejorar la interacción Elaboración	10-12			
Seguridad	Protección Privacidad Conciencia ambiental	13-16						
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Resolución de problemas	Identificación Resolución Optimización Innovación	17-20			
¿Cuál es el nivel de gestión de competencias digitales en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023?	Identificar el nivel de gestión de competencias digitales en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023.	El nivel de gestión de competencias digitales en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023, es adecuada.						
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023?	Identificar el nivel de desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	El nivel de desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023, es adecuada	Variable 2: Desempeño laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Desempeño de la tarea	Tiempo y esfuerzo Soluciones creativas Labores desafiantes Nuevas tareas		Nunca Casi nunca A veces Casi	Bajo Medio Alto	15 – 35 36 – 55 56 – 75

				Resultados anhelados Conocimientos Nuevos desafíos		siempre Siempre		
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023?	Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	Desempeño contextual	Tiempo y forma Habilidades Reuniones laborales Planificación laboral				
¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023?	Establecer la relación entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	Existe relación significativa entre la gestión de competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023	Comportamientos productores	Quejas Aspectos positivos/negativos Agrandar problemas				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Tipo: Básico Método: Cuantitativo Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal, no experimental		Población: La población objeto de estudio, estuvo conformada por trabajadores administrativos de la UGEL Moyobamba, el cual conforman un total de 80 individuos. Muestra: La muestra del estudio estuvo compuesta por la totalidad de la población (n=80).		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: en forma tabulada usando la hoja Excel, ordenados por sus variables y preguntas, para la estimación de los resultados de acuerdo con los objetivos, uso del SPSS v. 26 Inferencial: Se usará el coeficiente de correlación y determinación		

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario: Gestión de competencias digitales

Estimado, colaborador:

La presente encuesta tiene como intención su apreciación el nivel de gestión de competencias digitales.

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Cabe indicar que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

TABLA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITE M	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Búsqueda y gestión de la información						
01	Busca información en medios electrónicos (PC, Smartphone, etc.) con rapidez					
02	Accede a su información digital con total facilidad					
03	Se le hace fácil navegar en internet y localizar paginas necesarias para su labor					
04	Almacena su información guardando un orden y siempre sabe dónde ubicarlo					
05	Todos sus archivos y documentos digitales están organizados adecuadamente					
Comunicación y colaboración						
06	Comparte con efectividad recursos digitales por la red o por otro medios de almacenamiento (Discos, memorias flash, etc.)					
07	Utiliza herramientas de conexión y colaboración para mejorar su labor diaria en la entidad					
08	Utiliza medios digitales para interactuar con los demás usuarios					
09	Utiliza la tecnología digital mejorar la comunicación y la colaboración en la organización					
Creación de contenidos digitales						
10	Crea y edita información para contar con una mejor presentación					

11	Hace uso de herramientas digitales para consolidar información dándole un mayor entendimiento					
12	Comprende a cabalidad la elaboración de instrucciones de un sistema informático					
Seguridad						
13	Protege adecuadamente los dispositivos y equipos informáticos de la institución					
14	Respeto la privacidad digital y tiene un conocimiento básico sobre el recojo y uso de sus datos					
15	Protege activamente la privacidad de los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacoso					
16	Promueve la reflexión acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta las adicciones digitales)					
Resolución de problemas						
17	Sabe identificar problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales					
18	Sabe resolver problemas técnicos relacionados con la tecnología digital					
19	Optimiza procesos repetitivos en su trabajo usando la tecnología					
20	Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras					

Cuestionario: Desempeño laboral

Estimado, colaborador:

La presente encuesta tiene como intención su apreciación sobre el nivel de desempeño laboral.

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Cabe indicar que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

TABLA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEM	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
01	Se realiza un buen trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario					
02	Se plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas y tareas laborales desafiantes					
03	Existe la predisposición para realizar nuevas tareas sin que se les solicite					
04	En el trabajo se logran eficazmente los resultados anhelados					
05	Se trabaja contantemente para mantener los conocimientos laborales actualizados					
06	El personal está preparado para enfrentar nuevos desafíos laborales en la organización					
Desempeño contextual						
07	Se planea el trabajo tomando en cuenta el tiempo y la forma					
08	Existe trabajo constante para mantener habilidades laborales actualizadas					
09	Existe participación activa en las reuniones laborales					
10	La planificación laboral que se ejecuta en la organización es óptima					
Comportamientos contraproducentes						
11	Existe indiferencia en asuntos que no tienen relevancia					
12	Se comenta aspectos positivos del trabajo entre compañeros					

13	Existe mayor concentración en aspectos positivos en el trabajo					
14	Las personas ajenas a la institución se llevan un concepto positivo de la organización					
15	Se solucionan los problemas que se presentan en el trabajo					

Consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: **“GESTION DE COMPETENCIAS DIGITALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MOYOBAMBA, 2023”**

Investigador (a): Esgar Jhonny Lujan Romero

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“GESTION DE COMPETENCIAS DIGITALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MOYOBAMBA, 2023”**, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión de competencias digitales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Moyobamba

Describir el impacto del problema de la investigación.

Ayudar a mejorar y consolidar competencias digitales idóneas en los colaboradores para mejorar su desempeño laboral

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“GESTION DE COMPETENCIAS DIGITALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MOYOBAMBA, 2023”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5-10 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución UGEL. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar de manera individual a la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la gestión y desempeño labora pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Lujan Romero Esgar Jhonny email: jhonnylujan22@gmail.com y docente asesor Ramirez Garcia Gustavo email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Validación de los instrumentos de investigación



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Búsqueda y gestión de la información														
01	Busca información en medios electrónicos (PC, Smartphone, etc.) con rapidez			X				X				X		-
02	Accede a su información digital con total facilidad			X			X				X		-	
03	Se le hace fácil navegar en internet y localizar paginas necesarias para su labor			X			X					X	-	
04	Almacena su información guardando un orden y siempre sabe dónde ubicarlo			X			X					X	-	
05	Todos sus archivos y documentos digitales están organizados adecuadamente			X			X					X	-	
Comunicación y colaboración														
06	Comparte con efectividad recursos digitales por la red o por otro medios de almacenamiento (Discos, memorias flash, etc.)			X			X					X	-	
07	Utiliza herramientas de conexión y colaboración para mejorar su labor diaria en la entidad			X			X					X	-	
08	Utiliza medios digitales para interactuar con los demás usuarios			X			X					X	-	
09	Utiliza la tecnología digital mejorar la comunicación y la colaboración en la organización		X				X					X	-	
Creación de contenidos digitales														
10	Crea y edita información para contar con una mejor presentación			X		X						X	-	
11	Hace uso de herramientas digitales para consolidar información dándole un mayor entendimiento			X			X					X	-	
12	Comprende a cabalidad la elaboración de instrucciones de un sistema informático			X			X					X	-	
Seguridad														
13	Protege adecuadamente los dispositivos y equipos informáticos de la institución			X			X					X	-	
14	Respeto la privacidad digital y tiene un conocimiento básico sobre el recojo y uso de sus datos		X				X				X		-	
15	Protege activamente la privacidad de los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacoso			X			X				X		-	
16	Promueve la reflexión acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta las adicciones digitales)		X				X					X	-	
Resolución de problemas														
17	Sabe identificar problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales			X			X				X		-	
18	Sabe resolver problemas técnicos relacionados con la tecnología digital			X			X				X		-	
19	Optimiza procesos repetitivos en su trabajo usando la tecnología			X			X					X	-	
20	Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras		X				X					X	-	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento se encuentra apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Fernández Carrión Nixon Omar DNI: 47193879

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas e Informática – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


.....
ING. NIXON OMAR FERNÁNDEZ CARRIÓN
CIP. 244464
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
.....

28 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño de la tarea														
01	Se realiza un buen trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario			X				X			X			-
02	Se plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas y tareas laborales desafiantes			X				X			X			-
03	Existe la predisposición para realizar nuevas tareas sin que se les solicite				X		X						X	-
04	En el trabajo se logran eficazmente los resultados anhelados				X		X						X	-
05	Se trabaja constantemente para mantener los conocimientos laborales actualizados			X				X					X	-
06	El personal está preparado para enfrentar nuevos desafíos laborales en la organización				X			X					X	-
Desempeño contextual														
07	Se planea el trabajo tomando en cuenta el tiempo y la forma				X			X					X	-
08	Existe trabajo constante para mantener habilidades laborales actualizadas				X		X						X	-
09	Existe participación activa en las reuniones laborales			X			X				X			-
10	La planificación laboral que se ejecuta en la organización es óptima				X		X				X			-
Comportamientos contraproducentes														
11	Existe indiferencia en asuntos que no tienen relevancia				X		X						X	-
12	Se comenta aspectos positivos del trabajo entre compañeros			X				X					X	-
13	Existe mayor concentración en aspectos positivos en el trabajo				X			X			X			-
14	Las personas ajenas a la institución se llevan un concepto positivo de la organización				X			X			X			-
15	Se solucionan los problemas que se presentan en el trabajo				X		X						X	-

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento se encuentra apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Fernández Carrión Nixon Omar DNI: 47193879

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas e Informática – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



ING. NIXON OMAR FERNÁNDEZ CARRIÓN
CIP. 244464
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

28 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Búsqueda y gestión de la información														
01	Busca información en medios electrónicos (PC, Smartphone, etc.) con rapidez			X				X			X			-
02	Accede a su información digital con total facilidad				X			X			X			-
03	Se le hace fácil navegar en internet y localizar paginas necesarias para su labor			X			X					X		-
04	Almacena su información guardando un orden y siempre sabe dónde ubicarlo				X			X				X		-
05	Todos sus archivos y documentos digitales están organizados adecuadamente				X			X				X		-
Comunicación y colaboración														
06	Comparte con efectividad recursos digitales por la red o por otro medios de almacenamiento (Discos, memorias flash, etc.)			X			X					X		-
07	Utiliza herramientas de conexión y colaboración para mejorar su labor diaria en la entidad			X				X			X			-
08	Utiliza medios digitales para interactuar con los demás usuarios				X			X				X		-
09	Utiliza la tecnología digital mejorar la comunicación y la colaboración en la organización			X			X					X		-
Creación de contenidos digitales														
10	Crea y edita información para contar con una mejor presentación				X		X						X	-
11	Hace uso de herramientas digitales para consolidar información dándole un mayor entendimiento				X			X					X	-
12	Comprende a cabalidad la elaboración de instrucciones de un sistema informático				X			X					X	-
Seguridad														
13	Protege adecuadamente los dispositivos y equipos informáticos de la institución				X			X					X	-
14	Respeto la privacidad digital y tiene un conocimiento básico sobre el recojo y uso de sus datos			X				X			X			-
15	Protege activamente la privacidad de los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacoso				X			X					X	-
16	Promueve la reflexión acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta las adicciones digitales)			X				X					X	-
Resolución de problemas														
17	Sabe identificar problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales				X			X					X	-
18	Sabe resolver problemas técnicos relacionados con la tecnología digital				X			X			X			-
19	Optimiza procesos repetitivos en su trabajo usando la tecnología				X			X					X	-
20	Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras			X				X					X	-

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Martinez Garcia Miguel Angel Roman DNI: 45709398

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



28 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño de la tarea														
01	Se realiza un buen trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario				X				X				X	-
02	Se plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas y tareas laborales desafiantes			X				X			X			-
03	Existe la predisposición para realizar nuevas tareas sin que se les solicite				X		X						X	-
04	En el trabajo se logran eficazmente los resultados anhelados				X			X					X	-
05	Se trabaja constantemente para mantener los conocimientos laborales actualizados			X				X					X	-
06	El personal está preparado para enfrentar nuevos desafíos laborales en la organización				X			X			X			-
Desempeño contextual														
07	Se planea el trabajo tomando en cuenta el tiempo y la forma				X			X					X	-
08	Existe trabajo constante para mantener habilidades laborales actualizadas				X		X						X	-
09	Existe participación activa en las reuniones laborales				X		X				X			-
10	La planificación laboral que se ejecuta en la organización es óptima				X		X				X			-
Comportamientos contraproducentes														
11	Existe indiferencia en asuntos que no tienen relevancia				X		X				X			-
12	Se comenta aspectos positivos del trabajo entre compañeros			X				X					X	-
13	Existe mayor concentración en aspectos positivos en el trabajo				X		X				X			-
14	Las personas ajenas a la institución se llevan un concepto positivo de la organización			X				X					X	-
15	Se solucionan los problemas que se presentan en el trabajo				X		X						X	-

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Martinez Garcia Miguel Angel Roman DNI: 45709398

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



ING. MIGUEL ÁNGEL ROMÁN MARTÍNEZ GARCÍA
CIP. 222504
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

28 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Búsqueda y gestión de la información														
01	Busca información en medios electrónicos (PC, Smartphone, etc.) con rapidez			X				X			X			-
02	Accede a su información digital con total facilidad			X				X			X			-
03	Se le hace fácil navegar en internet y localizar paginas necesarias para su labor			X			X						X	-
04	Almacena su información guardando un orden y siempre sabe dónde ubicarlo				X		X						X	-
05	Todos sus archivos y documentos digitales están organizados adecuadamente				X			X					X	-
Comunicación y colaboración														
06	Comparte con efectividad recursos digitales por la red o por otro medios de almacenamiento (Discos, memorias flash, etc.)				X			X					X	-
07	Utiliza herramientas de conexión y colaboración para mejorar su labor diaria en la entidad				X		X					X		-
08	Utiliza medios digitales para interactuar con los demás usuarios				X		X	X				X		-
09	Utiliza la tecnología digital mejorar la comunicación y la colaboración en la organización				X			X				X		-
Creación de contenidos digitales														
10	Crea y edita información para contar con una mejor presentación				X			X				X		-
11	Hace uso de herramientas digitales para consolidar información dándole un mayor entendimiento				X			X					X	-
12	Comprende a cabalidad la elaboración de instrucciones de un sistema informático				X			X					X	-
Seguridad														
13	Protege adecuadamente los dispositivos y equipos informáticos de la institución				X			X					X	-
14	Respeta la privacidad digital y tiene un conocimiento básico sobre el recojo y uso de sus datos			X				X					X	-
15	Protege activamente la privacidad de los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacoso				X		X						X	-
16	Promueve la reflexión acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta las adicciones digitales)				X		X						X	-
Resolución de problemas														
17	Sabe identificar problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales				X			X				X		-
18	Sabe resolver problemas técnicos relacionados con la tecnología digital				X		X					X		-
19	Optimiza procesos repetitivos en su trabajo usando la tecnología				X		X						X	-
20	Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras			X			X						X	-

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Pino Gutierrez Miguel Angel DNI: 46601421

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas e Informática – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


.....
ING. MIGUEL ANGEL PINO GUTIÉRREZ
CIP. 189900
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

28 de mayo de 2023

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Búsqueda y gestión de la información														
01	Busca información en medios electrónicos (PC, Smartphone, etc.) con rapidez				X				X				X	-
02	Accede a su información digital con total facilidad				X				X				X	-
03	Se le hace fácil navegar en internet y localizar paginas necesarias para su labor			X					X				X	-
04	Almacena su información guardando un orden y siempre sabe dónde ubicarlo			x					X				X	-
05	Todos sus archivos y documentos digitales están organizados adecuadamente				X				X				X	-
Comunicación y colaboración														
06	Comparte con efectividad recursos digitales por la red o por otro medios de almacenamiento (Discos, memorias flash, etc.)				X				X				X	-
07	Utiliza herramientas de conexión y colaboración para mejorar su labor diaria en la entidad				X				X				X	-
08	Utiliza medios digitales para interactuar con los demás usuarios				X			X				x		-
09	Utiliza la tecnología digital mejorar la comunicación y la colaboración en la organización			X					X			x		-
Creación de contenidos digitales														
10	Crea y edita información para contar con una mejor presentación				X				X				X	-
11	Hace uso de herramientas digitales para consolidar información dándole un mayor entendimiento				X				X				X	-
12	Comprende a cabalidad la elaboración de instrucciones de un sistema informático				X				X				X	-
Seguridad														
13	Protege adecuadamente los dispositivos y equipos informáticos de la institución				X				X			x		-
14	Respeta la privacidad digital y tiene un conocimiento básico sobre el recojo y uso de sus datos				X				X				X	-
15	Protege activamente la privacidad de los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacoso				X				X				X	-
16	Promueve la reflexión acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta las adicciones digitales)				X				X				X	-
Resolución de problemas														
17	Sabe identificar problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales				X				x				X	-
18	Sabe resolver problemas técnicos relacionados con la tecnología digital				X				X				X	-
19	Optimiza procesos repetitivos en su trabajo usando la tecnología				X				X				X	-
20	Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras				X				X				x	-

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Horna Rodríguez Richard Foster DNI: 42445436

Especialidad del validador (a): Administrador – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

29 de mayo de 2023



Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez
42445436

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño de la tarea														
01	Se realiza un buen trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario				X				X			X		
02	Se plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas y tareas laborales desafiantes				X				X			x		
03	Existe la predisposición para realizar nuevas tareas sin que se les solicite				X				X				X	
04	En el trabajo se logran eficazmente los resultados anhelados			X					X				X	
05	Se trabaja constantemente para mantener los conocimientos laborales actualizados			X					X				X	
06	El personal está preparado para enfrentar nuevos desafíos laborales en la organización			x					X				X	
Desempeño contextual														
07	Se planea el trabajo tomando en cuenta el tiempo y la forma				X				X			X		
08	Existe trabajo constante para mantener habilidades laborales actualizadas				X				X				X	
09	Existe participación activa en las reuniones laborales				X			X					X	
10	La planificación laboral que se ejecuta en la organización es óptima				X				X				X	
Comportamientos contraproducentes														
11	Existe indiferencia en asuntos que no tienen relevancia			X					X				X	
12	Se comenta aspectos positivos del trabajo entre compañeros			x				x	X				X	
13	Existe mayor concentración en aspectos positivos en el trabajo				X				X				X	
14	Las personas ajenas a la institución se llevan un concepto positivo de la organización				X				X				X	
15	Se solucionan los problemas que se presentan en el trabajo				x				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Richard Foster Horna Rodríguez DNI: 42445436

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas e Informática – Maestro en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



29 de mayo de 2023

Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez
42445436

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Búsqueda y gestión de la información															
01	Busca información en medios electrónicos (PC, Smartphone, etc.) con rapidez			x				x					x		-
02	Accede a su información digital con total facilidad			x				x					x		-
03	Se le hace fácil navegar en internet y localizar paginas necesarias para su labor			x					x					x	-
04	Almacena su información guardando un orden y siempre sabe dónde ubicarlo			x					x					x	-
05	Todos sus archivos y documentos digitales están organizados adecuadamente			x				x						x	-
Comunicación y colaboración															
06	Comparte con efectividad recursos digitales por la red o por otro medios de almacenamiento (Discos, memorias flash, etc.)			x					x					x	-
07	Utiliza herramientas de conexión y colaboración para mejorar su labor diaria en la entidad			x					x					x	-
08	Utiliza medios digitales para interactuar con los demás usuarios			x					x					x	-
09	Utiliza la tecnología digital mejorar la comunicación y la colaboración en la organización			x					x					x	-
Creación de contenidos digitales															
10	Crea y edita información para contar con una mejor presentación			x					x					x	-
11	Hace uso de herramientas digitales para consolidar información dándole un mayor entendimiento			x					x					x	-
12	Comprende a cabalidad la elaboración de instrucciones de un sistema informático		x						x					x	-
Seguridad															
13	Protege adecuadamente los dispositivos y equipos informáticos de la institución			x						x				x	-
14	Respeto la privacidad digital y tiene un conocimiento básico sobre el recojo y uso de sus datos			x					x					x	-
15	Protege activamente la privacidad de los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacoso			x					x					x	-
16	Promueve la reflexión acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta las adicciones digitales)			x					x					x	-
Resolución de problemas															
17	Sabe identificar problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales			x					x					x	-
18	Sabe resolver problemas técnicos relacionados con la tecnología digital			x					x					x	-
19	Optimiza procesos repetitivos en su trabajo usando la tecnología			x					x					x	-
20	Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras			x					x					x	-

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se sugiere mejorar la redacción de algunos los ítems y dotarle coherencia con las opciones de respuesta del cuestionario. Además, debe adicionar otros ítems en la dimensión de “resolución de problemas” a fin de garantizar la validez de contenido, teniendo en cuenta las observaciones y comentarios adjuntas en la matriz y el cuestionario. Poner en consideración las observaciones sobre las instrucciones y respuestas del cuestionario.

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

Apellidos y nombres del juez validador. BARBARÁN MOZO HIPÓLITO PERCY **DNI: 01100672**

Especialidad del validador (a): Docente de Investigación / Profesor de Matemática /Posgrado en gestión, docencia educativa y Ciencias de la Educación

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

28 de mayo de 2023



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPe N° 357054

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Desempeño de la tarea															
01	Se realiza un buen trabajo porque le dedican el tiempo y el esfuerzo necesario			x			x						x		Mejorar la redacción de los ítems y dotarle de coherencia con las respuestas
02	Se plantean soluciones creativas frente a los nuevos problemas y tareas laborales desafiantes			x			x						x		
03	Existe la predisposición para realizar nuevas tareas sin que se les solicite			x			x						x		
04	En el trabajo se logran eficazmente los resultados anhelados			x			x						x		
05	Se trabaja constantemente para mantener los conocimientos laborales actualizados			x			x						x		
06	El personal está preparado para enfrentar nuevos desafíos laborales en la organización			x			x						x		
Desempeño contextual															
07	Se planea el trabajo tomando en cuenta el tiempo y la forma			x			x						x		Revise las observaciones
08	Existe trabajo constante para mantener habilidades laborales actualizadas			x			x						x		
09	Existe participación activa en las reuniones laborales			x			x						x		
10	La planificación laboral que se ejecuta en la organización es óptima			x			x						x		
Comportamientos contraproducentes															
11	Existe indiferencia en asuntos que no tienen relevancia			x			x						x		Revise las observaciones
12	Se comenta aspectos positivos del trabajo entre compañeros			x			x						x		
13	Existe mayor concentración en aspectos positivos en el trabajo			x			x						x		
14	Las personas ajenas a la institución se llevan un concepto positivo de la organización			x			x						x		
15	Se solucionan los problemas que se presentan en el trabajo			x			x						x		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se sugiere mejorar la redacción de los ítems y dotarle de coherencia con las opciones de respuesta del cuestionario. Es más adecuado empezar con un verbo cada ítem y redactado en primera persona; por cuanto, el encuestado se autoevalúa. Además, debe adicionar otros ítems en la dimensión de “desempeño contextual” a fin de garantizar la validez de contenido, teniendo en cuenta las observaciones y comentarios adjuntas en la matriz y el cuestionario

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

Apellidos y nombres del juez validador. BARBARÁN MOZO HIPÓLITO PERCY DNI: 01100672

Especialidad del validador (a): Docente de Investigación / Profesor de Matemática / Posgrado en gestión, docencia educativa y Ciencias de la Educación

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPC N° 357054

28 de mayo de 2023

Índice de la V de Ayken

V₁: Gestión de competencias digitales

N°	J1	J2	J3	J4	J5	Sumatoria	S/ (n (c-1))	Escala
P1	3	2	2	3	3	13	0.87	Validez aceptable
P2	3	3	2	3	3	14	0.93	Validez fuerte
P3	3	2	2	3	3	13	0.87	Validez aceptable
P4	3	3	3	3	3	15	1.00	Validez fuerte
P5	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P6	3	3	3	3	3	15	1.00	Validez fuerte
P7	3	2	3	3	3	14	0.93	Validez fuerte
P8	3	3	4	2	3	15	1.00	Validez fuerte
P9	3	2	3	2	3	13	0.87	Validez aceptable
P10	2	2	3	3	3	13	0.87	Validez aceptable
P11	3	3	3	3	3	15	1.00	Validez fuerte
P12	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P13	3	3	3	3	3	15	1.00	Validez fuerte
P14	3	2	3	3	2	13	0.87	Validez aceptable
P15	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P16	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P17	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P18	3	3	2	3	2	13	0.87	Validez aceptable
P19	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P20	2	3	2	3	2	12	0.80	Validez debil
Total: Validez del instrumento o índice general							0.92	Validez fuerte

V₂: Desempeño laboral

N°	J1	J2	J3	J4	J5	Sumatoria	S/ (n (c-1))	Escala
P1	2	3	3	3	2	13	0.87	Validez aceptable
P2	2	2	3	3	3	13	0.87	Validez aceptable
P3	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P4	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P5	3	3	2	3	3	14	0.93	Validez fuerte
P6	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P7	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P8	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P9	2	2	3	3	3	13	0.87	Validez aceptable
P10	2	2	3	3	3	13	0.87	Validez aceptable
P11	3	2	3	3	3	14	0.93	Validez fuerte
P12	3	3	2	3	2	13	0.87	Validez aceptable
P13	3	2	3	3	2	13	0.87	Validez aceptable
P14	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
P15	3	3	3	3	2	14	0.93	Validez fuerte
Total: Validez del instrumento ó índice general							0.91	Validez aceptable

Validez fuerte	0.91 a 1.00
Validez aceptable	0.81 a 0.90
Validez débil	0.00 a 0.80

Confiabilidad de los instrumentos de investigación
Análisis de confiabilidad de Gestión de competencias digitales

Resumen de procesamiento de casos			
	N	%	
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

Análisis de confiabilidad del Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
	N	%	
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	15

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION

Expediente N° 050-2023757628

Moyobamba, 14 de junio de 2023

CARTA N° 025-2023-GRSM/DRESM/UGEL-M/RR.HH.

SEÑOR:

ESGAR JHONNY LUJAN ROMERO

Estudiante del programa de estudios de Gestión Pública - Universidad Cesar Vallejo Presente. -

ASUNTO Autoriza realizar investigación.

REFERENCIA: Expediente N° 050-2023458337

Par media del presente me dirija a usted, saludándole a nombre del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba; y en merito al documento de la referencia, se autoriza realizar la investigación titulada "Gestión de competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023".

En ese sentido, se le brindara las facilidades para aplicar los instrumentos de investigación oportunos.

Asimismo, se le solicita dar a conocer en primera instancia sobre los resultados de la investigación realizada en nuestra entidad a fin de autorizarle la publicación respectiva.

Atentamente;

**GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local - Moyobamba

Mg. José Elías Ocampo Vela
DIRECTOR UGEL- Moyobamba

MG.
JEOV/
UGEL-
M
Abg.
CBCH/
RR. HH

Base de datos estadísticos

V1: Gestión de competencias digitales

Nº	Búsqueda y gestión de la información					Comunicación y colaboración				Creación de contenidos digitales			Seguridad				Resolución de problemas				D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
1	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	17	13	9	14	12	65
2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	16	15	10	15	11	67
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	25	20	14	18	17	94
4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	1	4	4	15	16	10	13	11	65
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12	9	12	12	63
6	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	12	12	9	13	10	56
7	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	21	18	12	20	16	87
8	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	9	9	12	12	57
9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	18	16	11	15	12	72
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	9	12	12	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	20	16	13	17	16	82
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	23	20	13	16	12	84
13	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	15	12	16	16	81
14	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	23	14	12	18	13	80
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	2	2	4	3	24	19	12	15	11	81
16	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	21	17	9	18	12	77
17	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	3	3	21	18	14	19	11	83
18	3	4	4	4	5	3	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	2	3	3	4	20	17	9	20	12	78
19	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	20	18	14	19	17	88
20	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	16	11	9	10	11	57
21	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	19	13	9	14	12	67

22	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	22	15	11	13	13	74
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	12	16	16	80
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	25	20	13	20	19	97
25	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	20	16	11	19	14	80
26	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	20	16	13	12	14	75
27	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	23	17	13	16	13	82
28	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	24	18	10	18	17	87
29	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	20	15	10	15	10	70
30	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	21	14	9	14	10	68
31	5	5	5	5	4	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	24	7	4	8	19	62
32	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	23	17	14	16	16	86
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	1	1	2	3	23	20	12	17	7	79
34	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	21	18	9	12	9	69
35	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	2	3	5	5	5	4	2	4	4	21	18	10	18	14	81
36	5	4	3	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	2	2	2	2	21	19	9	20	8	77
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	25	20	15	20	17	97
38	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	18	14	11	15	11	69
39	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	23	16	15	17	16	87
40	5	3	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	17	12	11	11	13	64
41	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	2	3	2	3	3	4	17	14	10	14	12	67
42	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	25	18	14	20	12	89
43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	24	18	9	19	11	81
44	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	13	12	16	16	75
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	19	12	16	16	88
46	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	23	17	12	19	16	87
47	5	4	4	5	3	4	2	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	21	15	11	17	16	80
48	4	3	2	3	4	3	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	5	5	4	3	16	14	8	15	17	70
49	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	23	19	10	19	18	89

50	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	21	18	11	17	17	84
51	4	3	5	3	2	2	5	4	4	3	5	4	5	3	4	2	4	3	5	4	17	15	12	14	16	74
52	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	18	20	12	14	17	81
53	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4	2	1	3	3	16	15	9	14	9	63
54	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	18	11	6	11	8	54
55	3	3	5	5	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2	3	19	9	5	12	7	52
56	4	4	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	3	3	17	8	4	11	8	48
57	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	19	12	12	12	8	63
58	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	14	15	6	12	10	57
59	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	17	11	12	11	9	60
60	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	18	13	8	16	20	75
61	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	23	12	8	15	20	78
62	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	24	13	12	19	16	84
63	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	15	16	14	20	16	81
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	20	19	15	16	16	86
65	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	21	19	10	15	20	85
66	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	1	3	3	1	4	3	2	4	4	16	14	6	11	13	60
67	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	19	12	13	15	12	71
68	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	19	12	13	15	12	71
69	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	23	14	15	15	14	81
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	25	16	15	17	12	85
71	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	17	16	15	14	16	78
72	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	1	1	2	15	11	12	9	6	53
73	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	20	20	15	12	16	83
74	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	13	10	11	12	61
75	2	3	5	4	4	5	2	2	3	4	5	5	3	4	5	2	5	4	3	3	18	12	14	14	15	73
76	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	3	5	5	2	3	4	4	22	12	13	18	13	78
77	5	5	3	5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	21	11	7	13	11	63

78	3	5	4	2	4	2	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	2	4	4	18	14	12	18	13	75
79	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	21	14	10	15	16	76
80	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	3	21	18	9	15	17	80

V₂: Desempeño laboral

N°	Desempeño de la tarea						Desempeño contextual				Comportamientos productores					D1	D2	D3	SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15				
1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	21	15	20	56
2	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	23	17	22	62
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	29	20	21	70
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	20	14	15	49
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12	15	45
6	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	20	15	17	52
7	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	22	14	20	56
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	22	12	15	49
9	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	20	13	19	52
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12	15	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	24	18	21	63
12	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	22	20	15	57
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	20	60
14	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	26	16	19	61
15	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	21	13	18	52
16	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	21	15	20	56
17	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	26	16	16	58
18	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	2	3	5	5	4	26	16	19	61
19	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	27	18	23	68
20	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	11	15	41
21	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	19	14	17	50
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	24	17	20	61
23	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	25	15	15	55
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	30	20	23	73

25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	27	16	23	66
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	20	60
27	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	27	18	22	67
28	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	28	19	20	67
29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	24	17	20	61
30	5	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	23	12	17	52
31	5	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	1	4	23	20	17	60
32	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	28	19	24	71
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	29	17	24	70
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	26	16	18	60
35	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	27	19	23	69
36	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	27	19	19	65
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	75
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	24	16	18	58
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	24	16	21	61
40	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	26	16	20	62
41	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	22	16	18	56
42	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	29	15	18	62
43	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	25	18	23	66
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	24	12	20	56
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	16	20	60
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	5	4	29	16	17	62
47	5	1	3	2	2	3	4	2	1	3	2	4	3	5	4	16	10	18	44
48	2	4	2	5	2	3	5	5	3	2	4	2	3	4	2	18	15	15	48
49	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	26	18	18	62
50	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	26	16	21	63
51	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	25	15	21	61
52	5	4	3	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	24	15	23	62

53	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	16	12	14	42
54	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	22	14	20	56
55	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	21	16	18	55
56	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	5	5	5	4	16	12	23	51
57	3	1	1	3	1	2	3	4	2	3	5	2	2	2	3	11	12	14	37
58	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	16	12	15	43
59	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	5	1	3	3	3	20	10	15	45
60	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	18	8	15	41
61	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	26	18	17	61
62	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	27	19	16	62
63	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	27	16	25	68
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	28	16	25	69
65	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	27	16	25	68
66	2	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	18	13	15	46
67	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	23	14	19	56
68	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	23	14	19	56
69	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	26	20	20	66
70	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	30	16	25	71
71	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	22	12	24	58
72	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	28	16	23	67
73	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	30	16	25	71
74	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	17	12	16	45
75	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	21	16	19	56
76	2	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4	23	14	20	57
77	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	24	14	19	57
78	3	5	4	4	4	2	4	5	2	3	4	3	5	3	3	22	14	18	54
79	4	3	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	5	20	15	19	54
80	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	24	17	19	60

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos José Elías Ocampo Vela	DNI: 00814747

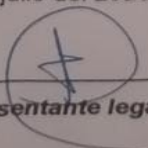
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestion de competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad de Gestion Educativa Local de Moyobamba, 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestria en gestión pública	
Autor: Nombres y Apellidos Esgar Jhonny Lujan Romero	DNI: 44690541

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 11 de julio del 2023.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, PANDURO SALAS ALADINO y RAMIREZ GARCIA GUSTAVO docentes de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba, 2023", cuyo autor es LUJAN ROMERO ESGAR JHONNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PANDURO SALAS ALADINO DNI: 01128059 ORCID: 0000-0003-2467-2939	Firmado electrónicamente por: PSALASA10 el 04- 08-2023 19:41:16
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID: 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 05-08-2023 08:04:54

Código documento Trilce: TRI - 0640499