



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Transformación digital y la recapacitación en una
empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores,
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Malpartida Calderon, Marco Antonio (orcid.org/0000-0003-3601-2188)

Morante Chapoñan, Jose Wilmer (orcid.org/0000-0001-9793-9847)

ASESOR:

Dr. Espinoza Agurto, Carlos Aurelio (orcid.org/0000-0003-4246-1991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos esencialmente a nuestros padres y familia por su constante aliento y apoyo, a nuestros seres queridos y amigos por animarnos en esta etapa crucial.

Jose Wilmer Morante Chapoñan

Marco Antonio Malpartida Calderón

Agradecimiento

Agradecemos principalmente a Dios por brindarnos sabiduría y bienestar, a nuestro mentor y casa de estudios por brindarnos conocimiento y orientación, y por último agradecemos a todas las personas que participaron en este estudio, su colaboración ha sido invaluable para el éxito de nuestra investigación.

Jose Wilmer Morante Chapoñan

Marco Antonio Malpartida Calderón



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023", cuyos autores son MALPARTIDA CALDERON MARCO ANTONIO, MORANTE CHAPOÑAN JOSE WILMER, 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.

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

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

LIMA, 05 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO DNI: 08283815 ORCID: 0000-0003-4246-1991	Firmado electrónicamente por: CAESPINOZAAGU el 12-07-2023 15:15:11

Código documento Trilce: TRI - 0573920



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MALPARTIDA CALDERON MARCO ANTONIO, MORANTE CHAPOÑAN JOSE WILMER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MALPARTIDA CALDERON MARCO ANTONIO DNI: 70057497 ORCID: 0000-0003-3601-2188	Firmado electrónicamente por: MMALPARTIDACA el 12-07-2023 20:32:50
MORANTE CHAPOÑAN JOSE WILMER DNI: 76191879 ORCID: 0000-0001-9793-9847	Firmado electrónicamente por: JMORANTECH el 12-07-2023 20:44:09

Código documento Trilce: INV - 1240673

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia de V1 transformación digital	22
Tabla 2 Frecuencia de V2 capacitación	23
Tabla 3 Frecuencia de D1 estructura organizacional.....	24
Tabla 4 Frecuencia de D2 tecnología	25
Tabla 5 Frecuencia de D3 innovación tecnológica.....	26
Tabla 6 Prueba de normalidad para la V1 y V2	27
Tabla 7 Coeficiente de correlación.....	27
Tabla 8 Tabla cruzada para la V1 y V2.....	28
Tabla 9 Tabla de correlación para la V1 y V2	28
Tabla 10 Tabla cruzada para la D1 y V2.....	29
Tabla 11 Tabla de correlación para la D1 y V2	29
Tabla 12 Tabla cruzada para la D2 y V2.....	30
Tabla 13 Tabla de correlación para la D2 y V2	30
Tabla 14 Tabla cruzada para la D3 y V2.....	31
Tabla 15 Tabla de correlación para la D3 y V2	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Distribución de frecuencias V1	22
Figura 2: Distribución de frecuencias V2	23
Figura 3: Distribución de frecuencias D1	24
Figura 4: Distribución de frecuencias D2	25
Figura 5: Distribución de frecuencias D3	26

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023. El enfoque es cuantitativo, de diseño no Experimental y corte transversal, de nivel correlacional causal. La población en estudio son colaboradores de una empresa del sector entretenimiento en el distrito de Miraflores y la muestra censal con un total de 99 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta donde se aplicaron dos cuestionarios ya validados anteriormente. Según el objetivo general se determinó que, existe una relación entre la transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023. Es decir, se confirma una correlación entre las variables. Se tuvo como resultado un nivel de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a). Con una correlación positiva muy sólida según Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.860. Llegando así a concluir que la transformación digital y la recapacitación están estrechamente relacionadas, y destacan la necesidad de que las organizaciones consideren la recapacitación como una parte integral de sus esfuerzos de transformación digital. Al hacerlo, podrán construir una fuerza laboral altamente competente y adaptable en el entorno actualmente impulsado por la tecnología.

Palabras Clave: Transformación digital, recapacitación, tecnología, habilidades.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between digital transformation and reskilling in an entertainment company in the district of Miraflores, 2023. The approach is quantitative, non-experimental design and cross-sectional, causal correlational level. The population under study are collaborators of a company in the entertainment sector in the district of Miraflores and the census sample with a total of 99 workers. The technique used was the survey where two previously validated questionnaires were applied. According to the general objective it was determined that, there is a relationship between digital transformation and reskilling in an entertainment company in the district of Miraflores, 2023. That is, a correlation between the variables is confirmed. It resulted in a significance level of 0.000, which is less than 0.05, leading to the rejection of the null hypothesis (H_0) and the acceptance of the alternative hypothesis (H_a). With a very strong positive correlation according to Spearman's Rho, a value of 0.860 was obtained. thus coming to the conclusion that digital transformation and reskilling are closely related, and highlight the need for organizations to consider reskilling as an integral part of their digital transformation efforts. By doing so, they will be able to build a highly competent and adaptable workforce in today's technology-driven environment.

Keywords: Digital transformation, reskilling, technology, skills.

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente (Fernández Torres, Yakira, et al., 2019) menciona que la transformación digital cada vez es más acelerada en las sociedades e involucra el ámbito económico, social y financiero. El crecimiento tecnológico ha permitido el desarrollo de un sinfín de sistemas que permiten a los colaboradores trabajar con herramientas de gestión digital y desarrollar nuevas habilidades para poder asumir nuevos puestos tecnológicos dentro de las organizaciones.

Asimismo, (Gaibor, Cueva, y Abraham, 2020) manifiesta que la transformación digital requiere una capacitación constante por parte de las organizaciones para que sus colaboradores puedan manejar la inversión de la infraestructura y recursos tecnológicos adquiridos por la empresa. Gracias a la digitalización los mercados están cambiando y los procesos productivos se enfocan en tener un desarrollo más tecnológico de la mano con la formación del recurso humano para poder desarrollar nuevas habilidades en un nuevo puesto y crecer en el nuevo mundo tecnológico.

Además, Ottaviano (2023), manifiesta que debido a la transformación digital las compañías han tenido que ajustarse a los cambios en el consumo de los clientes, frente a este nuevo escenario aparece la capacitación que significa el reciclaje profesional, es decir la organización forma un trabajador para desarrollar nuevas habilidades y competencias para poder desarrollarse en un puesto distinto al cual estaba acostumbrado o ya preparado, esto debido a que no hay candidatos con el perfil suficiente para el puesto o simplemente por retener a un personal eficiente.

En el ámbito nacional, según Ministerio de la Producción del Perú, (2020) solo el 16% de las empresas del Perú tienen presencia en Internet y de éstas, sólo el 5% utiliza el comercio electrónico para vender sus productos o servicios. Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) en su investigación desarrollada, reveló que solo el 14% de las empresas peruanas ha implementado soluciones de tecnología de la información en sus procesos empresariales.

Por otra parte, según el (INEI) correspondientes al año 2020, sólo el 5,5% de las empresas utilizó herramientas digitales para la gestión de sus finanzas, mientras

que el 7,6% utiliza herramientas digitales para la gestión de sus compras y ventas. Esto significa que la transformación digital en el Perú es muy limitada, sin embargo, es una gran oportunidad para que las Mypes puedan adoptar nuevas tecnologías para poder mejorar la competitividad en el mercado.

Asimismo, (Acosta, et al., 2021) manifiesta que debido a la coyuntura vivida por la pandemia el cambio tecnológico se aceleró, y las empresas se focalizaron en mantener sus operaciones, controlar el flujo de caja y la continuidad de sus colaboradores adaptándose a las nuevas normativas. Con ello han implementado y desarrollado estrategias de transformación digital, también están agilizando la migración a las plataformas digitales para poder tener mayor fluidez de operaciones y toma de decisiones en tiempo real, con ello las empresas están formando líderes que puedan adaptarse y aprender a solucionar contingencias utilizando nuevas alternativas para hacer las cosas más rápidas. Las MyPES en el país tuvieron la oportunidad de crecer rápidamente aprovechando el uso de internet y los servicios en la nube, por ello una MyPE digital con un buen acceso a la red de comunicación fija y móvil está en condiciones de realizar e implementar soluciones inmediatas. Según la encuesta Nivel de Adopción Digital Pymes Hispam (2021) manifiesta que el 67% de las pymes encuestadas adoptó al menos una solución tecnológica en sus negocios. De acuerdo a la información recolectada, según (MINCETUR) en el año 2021, se puede observar que los ingresos de empresas de entretenimiento como bares, casinos y discotecas en Lima registraron una caída del 59,8% en junio del 2021, en contraste a junio del 2020, cuando la pandemia estaba en su apogeo y se impusieron fuertes restricciones a la actividad económica.

Por otro lado, las empresas de entretenimiento en estudio reportaron un crecimiento del 73.61% como resultado de que se levantaron las medidas de restricciones implantadas por el gobierno. La actividad nocturna, shows musicales relanzaron sus actividades formando alianzas estratégicas con diferentes empresas de bebidas, postres y piqueos. (INEI, 2022)

En el contexto de bares y discotecas en Lima, Perú, están implementando mayor tecnología para los negocios además que va de la mano con iniciativas de capacitación para adaptarse a la situación emergente ocasionada por la COVID-19. Por ejemplo, algunos bares y discotecas están capacitando a su personal para cumplir con las medidas de prevención de la pandemia, como la

correcta utilización de elementos de protección personales y a la implementación de medidas de higiene y desinfección. Además, también están entrenando al personal en nuevas habilidades, como la transición al comercio electrónico y la comercialización en el ámbito digital de productos y servicios, relacionados con el sector. Es importante mencionar que la capacitación no solo beneficia a los empleados individuales, sino también a la empresa en su conjunto, ya que mejora la eficacia, el rendimiento y la habilidad para la adaptación a los cambios. Además, puede ser beneficioso para el sector en general, ya que promueve la innovación y la actualización constante de habilidades y conocimientos en respuesta a las demandas del mercado.

Asimismo, (INEI, 2022) manifiesta que, en el Perú, la industria de entretenimiento nocturno ha experimentado un impacto significativo debido a la pandemia, algunos bares y discotecas han encontrado maneras creativas de adaptarse y reinventarse. Por ejemplo: Sargento Pimienta, este conocido bar de música en Lima ha organizado eventos en línea con artistas locales y nacionales. Además, ha lanzado una línea de productos en línea, incluyendo camisetas y otros artículos de merchandising, para mantenerse conectado con su audiencia durante la pandemia. The Blood es un bar temático de terror en Miraflores, Lima, que ha creado una experiencia única para sus clientes durante la pandemia. Han lanzado una experiencia de "escape room virtual", aquí los consumidores se deleitaron con una vivencia de miedo en línea, con acertijos y desafíos que resolver desde casa. Ayahuasca Restobar, este popular bar de Lima ha creado una experiencia de "cena clandestina" para sus clientes. Los comensales reciben pistas para encontrar la ubicación secreta del evento, y luego disfrutan de una cena gourmet en un ambiente íntimo y exclusivo. Mangos, esta discoteca en el distrito de Barranco en Lima ha organizado fiestas al aire libre en la playa para sus clientes. También han lanzado una serie de eventos en línea con DJs nacionales e internacionales. Gotica, esta discoteca en el centro de Lima ha organizado eventos en línea con DJs en vivo, y también ha lanzado una plataforma digital en la cual los consumidores tienen la posibilidad de realizar compras de artículos exclusivos de marca, como ropa y accesorios. Rustica cambió las sillas y las mesas por góndolas para ofrecer productos de primera necesidad a sus clientes. Estos son solo algunos ejemplos de bares y discotecas en el Perú que se han reinventado durante la pandemia. Muchos otros negocios

han encontrado maneras creativas de adaptarse y seguir ofreciendo experiencias únicas a sus clientes en medio de las restricciones y limitaciones impuestas por la pandemia.

De acuerdo al análisis realizado, se estableció el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023? Así mismo, los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la estructuración organizacional y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la tecnología y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la innovación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023?

Respecto a la justificación teórica, permitirá reforzar los conocimientos obtenidos en investigaciones anteriores y actualizarlos con los fundamentos teóricos del actual estudio. Así mismo, El estudio realizado aporta un sustento tanto a las empresas como a la sociedad para futuras investigaciones que aborden las variables transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023.

Respecto a la justificación metodológica se respalda en las técnicas, el diseño y los instrumentos utilizados en la investigación, los cuales permiten la medición de las variables estudiadas. Estos hallazgos pueden ser aplicados diversos contextos de otros estudios, ampliando así el alcance de la investigación. a los hallazgos que presente la investigación de las variables transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023.

Respecto a la justificación práctica, las recomendaciones derivadas de los resultados y conclusiones obtenidos en el estudio pueden brindar recomendaciones a las pymes en estudio, resaltando la importancia de implementar una transformación digital efectiva y fomentar la capacitación constante en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023, además tenemos como objetivos específicos: Mencionar la relación entre la estructuración organizacional y la capacitación

en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023, Mencionar la relación entre la tecnología y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023, Mencionar la relación entre la innovación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023.

Así mismo, la hipótesis general de la investigación fue: Existe una relación entre la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023, además se establece hipótesis específicas como: Existe una relación entre la estructuración organizacional y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023, Existe una relación entre la tecnología y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023, Existe una relación entre la innovación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En un estudio realizado en Eslovaquia por Tóth et al. (2022), cuyo objetivo era evaluar la preparación de los estudiantes actuales de instituciones de educación superior (IES) Con el fin de abordar los desafíos de la transformación digital educativo, y también evaluar si los estudiantes consideran que cumplen con los requisitos esenciales para una educación digital. Se optó por un enfoque cuantitativo en esta investigación, aplicando un diseño correlacional de naturaleza aplicada y no experimental. La muestra del estudio consistió en 243 estudiantes. Los resultados revelan una actitud favorable por parte de los estudiantes hacia las tecnologías digitales en general y su aplicación en la educación. Se encontró una correlación significativa (coeficiente de correlación $Rho = 0,570$) que respalda esta percepción.

En una investigación realizada en Lahti, Finlandia, Nasiri et al. (2021) se propusieron analizar cómo la transformación digital influye en el desempeño económico de las organizaciones. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue no experimental y correlacional causal transversal. 331 organizaciones conformaron la muestra de la investigación. Los resultados obtenidos revelaron que hay una correlación significativa entre las variables estudiadas, con un Rho Spearman de 0.905. Es decir, hay relación positiva y significativa entre la adopción de estrategias digitales y el éxito financiero respecto a la transformación digital.

En un estudio realizado en Gdańsk, Polonia, Olczyk y Kuc (2022) se propusieron examinar el impacto del Índice de la Economía y la Sociedad Digital (DESI) y sus componentes en el crecimiento económico. Para lograrlo, se empleó un enfoque cuantitativo aplicado. La investigación fue de diseño no experimental y correlacional y se recolectaron datos de un grupo de 23 empresas como muestra representativa. Al finalizar el estudio, se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas, evidenciada por un Rho Spearman de 0.702. Estos resultados sugieren que la transformación digital tiene un impacto positivo y significativo en la economía y el crecimiento financiero de las empresas analizadas.

En un estudio llevado a cabo en Vietnam por Ghi et al. (2022), el objetivo principal fue examinar la conexión entre el recurso humano, la transformación digital y el rendimiento empresarial en las empresas emergentes del país. Se utilizó el

Modelo Estructural de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM) como metodología para el análisis, y se trabajó con 230 gerentes como muestra del estudio. Los resultados que indicaron que hay una correlación positivas entre las variables estudiadas, lo cual fue respaldado por un grado de correlación de 0,440.

En un estudio llevado a cabo en Guangdong, China, realizado por J. Liu et al., (2021) se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal era examinar los elementos fundamentales en el proceso de transformación digital empresarial. Utilizando un enfoque hipotético deductivo y un diseño no experimental y transversal, el estudio se basó en una metodología cuantitativa. Los resultados manifiestan una correlación significativa con un Rho Spearman de 0.925 entre la identificación de los factores clave y la elección de las estrategias de transformación digital. La muestra del estudio fueron 336 empresas de la región. En su estudio realizado en España, el Future For Work Institute (2020) se propuso examinar la percepción de las empresas españolas sobre un desafío particular, sus planes relacionados y los factores que influyen en el éxito de las iniciativas de la recapitación. La muestra consistió en 54 directivos de recursos humanos de empresas españolas y se consultó a los directivos de recursos humanos. Durante la investigación, se exploró la forma en que estas empresas anticipan la evolución de la demanda de trabajo a corto y medio plazo, así como las medidas que planean implementar para abordar las necesidades de la capacitación profesional de sus empleados. Tras el análisis, se observó un cambio significativo en la importancia que las empresas otorgan a la capacitación profesional de sus empleados. Mientras que solo el 20% de las empresas consideraban esta cuestión prioritaria anteriormente, ahora se ha elevado al 61%. Del mismo modo, la atracción de candidatos también ha experimentado un aumento en su prioridad, pasando del 26% al 41% de las compañías.

En su estudio titulado "El impacto de la inteligencia artificial en las habilidades de los trabajadores: capacitación y capacitación en las organizaciones", Morandini et al., (2023) realizó la investigación en Italia con el propósito de identificar respuestas al surgimiento de desafíos actuales, así como se pretende explorar los progresos actuales en la investigación y aplicación práctica en relación con la transformación de competencias profesionales ocasionada por la

inteligencia artificial (IA), Para lograrlo, emplearon una metodología de revisión narrativa que les permitió analizar la investigación y práctica existente sobre el efectos de la inteligencia artificial (IA) en las aptitudes de los individuos en el entorno empresarial. Los resultados arrojaron que el 46,1% de la población requiere participar en procesos de capacitación, y destacaron la importancia de invertir en capital humano como un aspecto crucial para lograr una exitosa integración de la IA en las empresas y maximizar los beneficios potenciales tanto para las organizaciones como para los empleados.

En el estudio de realizado en Indonesia, Br Bancin et al. (2023) tuvo como objetivo investigar el impacto de la competencia de los empleados, la transformación digital y la capacitación laboral en el desempeño de los empleados en una empresa de Sumatra Septentrional. Se recopiló datos a través de un cuestionario y la muestra consistió en 70 trabajadores seleccionados de una población total de 239 empleados. Según el estudio, se encontró una correlación positiva considerable entre las variables en estudio, con un Rho Spearman de 0.619. Además, los resultados del estudio demostraron que las competencias de los trabajadores, la transformación digital y la capacitación afecta de manera positiva y significativa en el desempeño de los trabajadores.

G. Yamuna, (2023) en su artículo titulado capacitación y capacitación son cambiadores de juego para la fuerza laboral preparada para el futuro, realizada en India tuvo como propósito brindar una mejor visión de cómo la industria está revolucionando especialmente en las prácticas comerciales actuales impulsadas por la tecnología tuvo una metodología de revisión literaria y se realizaron debates sobre las principales habilidades que buscan las empresas en la actualidad y se obtuvo como resultados que se requiere de la capacitación de más del 50% de todos los trabajadores para el año 2025, asimismo, las habilidades que son primordiales en la actualidad cambian de manera acelerada los próximos 5 años. Por último, la mejora y capacitación de la fuerza laboral debe ser constante ya que la constante evolución tecnológica requiere que la fuerza laboral se mantenga actualizada y adquiera nuevas habilidades para adaptarse a estos cambios.

En su estudio científico realizado en la ciudad de Arequipa, Gonzales et al. (2021) tuvieron como objetivo investigar la conexión entre las TIC y el progreso de las habilidades laborales, con un enfoque particular en la capacitación y

recapacitación de los colaboradores del sector público en Arequipa, Perú, durante la pandemia de Covid-19. La investigación fue realizada empleando un enfoque metodológico aplicado, de tipo correlacional, no experimental y de campo, donde se utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos para recopilar los datos. Durante la pandemia de Covid-19, se encontró que el 79,79% de los colaboradores informaron utilizar estas tecnologías, lo cual promovió el uso de la tecnología y la digitalización para mantener las actividades laborales en las organizaciones. Por otro lado, el 20,21% restante indicó no utilizar herramientas tecnológicas, lo que generó retrasos en los resultados empresariales, según revelaron los resultados del estudio.

Seguidamente, mencionaremos a las variables transformación digital y la capacitación y sus dimensiones:

De acuerdo con la investigación de Hafsel et al. (2021), "Se entiende por transformación digital aquellos aspectos tecnológicos que están asociados con cambios e innovaciones organizacionales. Los autores identificaron las siguientes dimensiones clave de la variable estudiada: la estructura organizativa, las tecnologías y la innovación digital. Estas dimensiones son ampliamente reconocidas por varios estudios como los elementos fundamentales que conforman la variable de transformación digital." (p.72)

Hafsel et al., (2021), "En el ámbito de los proyectos vinculados a la transformación digital, la configuración de la estructura de una organización desempeña un papel crucial, dado que abarca elementos relacionados con la planificación y gestión, tanto internos como externos. Estos factores influyen de manera directa el proceso de transformación organizativa. En consecuencia, los resultados obtenidos deben lidiar con una mayor diversidad de partes involucradas y presentan una complejidad más elevada." (p.72)

Hafsel et al., (2021), "La inclusión de la tecnología es importante en el proceso de transformación digital, por lo tanto, resulta crítico llevar a cabo un monitoreo exhaustivo de su carácter innovador. Esta característica puede manifestarse en diferentes formas y combinaciones, abarcando plataformas digitales, almacenamiento en la nube, redes de internet y la ampliamente conocida Internet de las Cosas (IoT). Estos componentes tecnológicos se emplean como herramientas de vanguardia para promover de manera efectiva la transformación digital." (p.72)

Hafseld et al., (2021), "La innovación digital y la transformación digital están estrechamente vinculadas, ya que la aplicación de tecnología en diversos procesos de innovación se conoce como innovación digital. Este concepto implica transformaciones significativas en la manera tradicional de brindar los productos y servicios existentes, mediante la incorporación de cambios sustanciales impulsados por la innovación digital." (p.72)

En la era globalizada, según la investigación de Mergel et al. (2019), "Los componentes de la transformación digital han impulsado una nueva forma de adaptación y competitividad. Esta transformación se caracteriza por una interacción directa y amplia con los consumidores. En este sentido, la transformación digital abarca diversas dimensiones, tales como el aprovechamiento de la tecnología para transformar los servicios prestados, la modificación de la cultura organizacional y su relación con el entorno social a través del uso de la tecnología, así como la generación de valor a partir de los hallazgos obtenidos." (p.4)

Mergel et al., (2019) "La transformación digital demuestra de manera clara el impacto que tiene el uso de la tecnología en la entrega de servicios. Esta interacción directa con los clientes en las diversas plataformas virtuales que se adaptan a sus necesidades cambiantes, es lo que genera valor. Mediante la implementación de productos diseñados para permitir el monitoreo, control y actualización en tiempo real de los productos que ofrece la organización, se refuerza aún más este valor." (p.4)

Mergel et al., (2019) La transformación digital, también reconocida como la revolución tecnológica, se encuentra directamente relacionada con el uso de la tecnología para modificar la cultura organizacional y su interacción con el entorno social. Esto da lugar a la formación de expectativas frescas en el ámbito social, lo que a su vez impulsa un cambio cultural para adaptarse a esta transformación, comenzando desde los aspectos más pequeños hasta los más amplios. Al utilizar los medios digitales, se logra introducir cambios en diversos aspectos, involucrando progresivamente al entorno social en este proceso de transformación." (p.4)

Mergel et al., (2019) "Las TIC tienen la capacidad de generar y habilitar nuevas formas de crear valor tanto para los ciudadanos como para los actores internos y externos en el ámbito empresarial y nacional. La transformación digital, al

ofrecer resultados concretos, cambia el paradigma establecido y amplía las posibilidades de creación de valor.” (p.4)

Verhoef et al., (2021) “En un contexto centrado en el logro de mejoras en los diferentes procesos de adaptación digital, se presentan diversas etapas que abarcan desde cambios menores hasta cambios significativos, impulsando así una mejora drástica. En este sentido, se destacan tres dimensiones clave que se han recopilado a partir de diversas bases de datos relacionadas con el tema: la digitación, la digitalización y la transformación digital.” (p.891)

Verhoef et al., (2021) “La digitación implica la conversión de información analógica (representada por ceros y unos) en un formato digital, lo que permite a los dispositivos informáticos almacenar, procesar y transmitir esos datos. En esencia, la digitación ocurre cuando la transformación digital se integra con el mundo físico existente. Esto se logra de diversas formas, pero principalmente involucra la codificación o digitalización de información escrita en papel, permitiendo que dicha información se almacene de manera ilimitada para su uso en diferentes aplicaciones. El proceso de digitación implica asegurar que los datos estén actualizados y disponibles en el momento adecuado para la creación de valor.” (p.891)

Verhoef et al., (2021) “La digitalización se refiere al proceso de utilizar tecnologías para llevar a cabo actividades convencionales que solían realizarse de manera personal o física, y trasladarlas a un entorno de comunicación indirecta a través de plataformas virtuales. Este cambio implica reemplazar métodos tradicionales de marketing, como volantes y anuncios en radio, televisión y paneles, por plataformas virtuales como páginas web, Instagram, entre otras. En resumen, la digitalización implica aprovechar las TIC con el fin de adaptar las prácticas a las empresas, mejorando así la experiencia del cliente y obteniendo resultados óptimos en comparación con los procesos antiguos.” (p.891)

Verhoef et al., (2021) “La transformación digital engloba un proceso integral que implica una completa alteración de la organización, lo cual puede resultar en la creación de un nuevo modelo de negocio actualizado, brindando nuevas oportunidades y opciones de funcionamiento y empleo. Esta transformación permite que las organizaciones obtengan ventajas competitivas, especialmente en momentos de crisis. En esta era digitalizada, la transformación desempeña

un papel fundamental al establecer una conexión significativa con los clientes, facilitando la creación de un vínculo estrecho y una disponibilidad inmediata con los consumidores.” (p.891)

Así mismo, se proporciona a continuación la definición de conceptos para la variable de recapitación:

De acuerdo con (Morandini et al., 2023) “manifiesta que la recapitación implica aprender nuevas habilidades y abandonar la comodidad en la que uno se encuentra para permitirle ocupar un lugar diferente dentro de la organización o la industria, la recapitación permite a las organizaciones atraer y retener los mejores talentos y mitigar la escasez de recurso humano calificado. El autor plantea cuatro dimensiones que son desarrollo del conocimiento, desarrollo de habilidades, mejorar la fuerza laboral, retener talentos.” (p.53)

Morandini et al., (2023) “El crecimiento del raciocinio implica la obtención de información nueva y una variedad de habilidades sin límites que los colaboradores necesitan para desarrollarse en diferentes áreas, esto significa tener la disposición de aprender y explorar nuevas técnicas y habilidades que permitan expandir sus conocimientos a nuevos horizontes.” (p. 53)

Morandini et al., (2023) “El desarrollo de habilidades es un proceso que implica practicar, mejorar habilidades existentes, asimismo desarrollar nuevas habilidades y diferentes etapas y áreas. El desarrollo de habilidades busca recapitar a los colaboradores de la mano de expertos o de personas que ya tienen las habilidades que se desean desarrollar pues permitirá identificar áreas de mejora y ajustar la práctica.” (p.53)

Morandini et al., (2023) “La recapitación puede mitigar los efectos desfavorables tecnológicos hacia los colaboradores y permite mejorar la fuerza laboral, es decir los colaboradores no se verán relegados por el ingreso de nuevas tecnologías, sino que al contrario serán los primeros en poder dominar y capacitarse con el objetivo de incrementar la eficiencia, mayor excelencia en el trabajo y la satisfacción laboral.” (p.53)

Morandini et al., (2023) “La recapitación permite retener talentos a las organizaciones para asegurar el éxito a largo plazo ya que la pérdida de empleados valiosos puede ser costosa y resulta perjudicial para el rendimiento de la entidad, así mismo los empleados se sienten motivados ya que las empresas ofrecen oportunidades de crecimiento profesional.” (p.53)

Según (Wahab et al., 2021) “Definió la recapitación como el aprendizaje de nuevas habilidades que le permite a las personas realizar un trabajo diferente y orientar a los demás a trabajar de manera diferente. La mejora y actualización de habilidades es importante debido a que las empresas han tenido un cambio radical en la digitalización. Por ello, las dimensiones son, habilidad para actualizarse, mantenerse competitivo y capacitarse.” (p.401)

Wahab et al., (2021) “La habilidad para actualizarse es la capacidad para enfrentar cualquier cambio dentro de la organización, asimismo afrontar nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento tecnológico y con ello mantener una red de contactos y estar conectado con otros profesionales en el campo que puede permitir a una persona mantenerse al tanto de las últimas tendencias y oportunidades de aprendizaje.” (p.401)

Wahab et al., (2021) “Mantenerse competitivo implica mantenerse actualizado para poder destacarse y ser más efectivo en el trabajo. Asimismo, desarrollar habilidades que pueden ayudar a ser competitivo en el uso de herramientas tecnológicas en el trabajo y poseer la habilidad de examinar y valorar datos de forma imparcial y lógica, con el fin de tomar elecciones fundamentadas y solucionar inconvenientes. Al evolucionar y mejorar estas habilidades, una persona puede mantenerse competitiva y destacarse en su campo de trabajo.” (p.401)

Wahab et al., (2021) “Capacitarse para poder enfrentar los cambios tecnológicos que va de la mano con la escasez de personal capacitado, desigualdad laboral y escasez de talento humano en las diferentes áreas de las empresas. Para capacitarse de manera efectiva, es importante establecer objetivos claros y realistas, y dedicar tiempo y esfuerzo para alcanzarlos. Asimismo, las empresas están en constante capacitación y actualización de los empleados existentes.” (p.401)

Según (Sawant et al., 2022) Manifiesta que la recapitación es dejar en el pasado habilidades ya conocidas y dar paso a nuevas habilidades que permitan asumir un nuevo rol y control sobre una determinada área de trabajo, esto significa un ahorro significativo en la búsqueda de nuevos talentos ya que un personal con nuevas habilidades puede cubrir cualquiera escasez de habilidades y puede gestionar cambios actuales y futuros en un determinado puesto de

trabajo. Es por ello que el autor plantea 3 dimensiones que son: La habilitación del desempeño, capacitación de la fuerza laboral, el reciclaje del talento humano. Sawant et al., (2022) “La habilitación del desempeño es la herramienta fundamental para la mejora en las competencias de los colaboradores y permite crear un ambiente laboral preciso y adaptable a las tendencias que están cambiando constantemente dentro de la industria. Asimismo, es un enfoque estratégico que gestiona el desempeño de los empleados además su enfoque se basa en proveer a los colaboradores con los instrumentos, capacidades, recursos y respaldo indispensables ayudando a ejecutar sus labores de forma eficiente y alcanzar los propósitos y metas de la entidad de forma exitosa.”

Sawant et al., (2022) “La capacitación de la fuerza laboral es importante porque ayuda a las organizaciones a mantenerse competitivas al asegurar que su fuerza laboral tenga las habilidades y competencias necesarias para cumplir con los requisitos del trabajo y las demandas del mercado en constante cambio. Además, la capacitación puede mejorar el nivel de implicación y el grado de contenido de los colaboradores al proporcionarles oportunidades con el fin de aprender y crecer en su carrera, lo que puede mejorar su sentido de propósito y motivación en el trabajo.”

Sawant et al., (2022) “El reciclaje del talento humano se refiere a la reutilización y el re-desarrollo de habilidades y conocimientos de la capacidad de los trabajadores de una empresa para ajustarse a las transformaciones en el entorno laboral y a las necesidades empresariales. El reciclaje del talento humano implica la actualización, desarrollo, mejora de las aptitudes y capacidades de los trabajadores existentes para satisfacer las demandas del mercado actual.”

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio utiliza el modelo deductivo hipotético cuyo objetivo principal es examinar e investigar los resultados que pueden producir las causas. Además, tiene otros objetivos significativos tales como procesos de predicción y seguimiento, estándares, modelos teóricos. (Sánchez, 2019)

El presente estudio transmite un enfoque cuantitativo que apoya recopilando información que sirve para resolver el problema y probar las hipótesis propuestas, el cual se basa en dos aspectos fundamentales: analizar los datos y el cálculo matemático (Martínez et al, 2020). Dicho de otra manera, el enfoque cuantitativo se basa en datos numéricos y estadísticos que se utilizarán con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos.

El tipo de investigación empleada se clasifica como aplicada a que se trata de un estudio innovador en el que los estudiantes tienen la oportunidad de adquirir nuevos y relevantes conocimientos que se basan en fundamentos sólidos o profundizan en temas de investigación actuales, todo con el fin de cumplir con las metas establecidas. (Shi et al,2022)

Según (Hafseld et al, 2021), junto con (Wahab et al, 2021), utilizarán conceptos teóricos con el objetivo de evidenciar la relación existente entre las variables.

3.1.2. Diseño de Investigación

Según Denegri et al. (2021), el enfoque utilizado en esta investigación es de carácter no experimental, ya que las variables de estudio no son manipuladas ni controladas. En su lugar, se utilizan para examinar las consecuencias y analizar los datos recabados.

Así mismo, el estudio es de corte transversal y el objetivo principal es determinar el número de personas en el estudio, también afirman que el estudio tiene como objetivo describir y analizar. (Rodríguez y Mendivelso, 2018)

En el presente estudio, se utiliza un enfoque correlacional que permite analizar la correlación entre las variables estudiadas. Los estudios de correlación son útiles para identificar posibles relaciones entre dos variables y el efecto potencial que la variable independiente puede tener sobre la variable dependiente, sin manipularlas. (Huaire et al., 2022)

3.2. Variables y operacionalización

Arroyo (2022), alude que una variable se refiere a cualquier componente o característica que pueda ser manipulada y que experimente algún tipo de variación, sea perceptible o no, por lo tanto, incentiva a los investigadores a profundizar.

3.2.1. Variable 1: Transformación Digital

- **Definición Conceptual**

Según el estudio realizado por Hafsel et al. (2021), la transformación digital implica cuestiones tecnológicas que están vinculadas con las modificaciones o innovaciones empresariales u organizacionales.

- **Definición Operacional**

Según el enfoque teórico y el modelo adoptado por Hafsel et al. (2021), se definen 3 dimensiones a nivel general y de la misma manera 9 dimensiones específicas, con un total de 18 ítems que serán aplicados y medidos en los trabajadores de una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores.

- **Dimensiones e Indicadores**

Respecto a la variable transformación digital se consideran 3 dimensiones; estructuración organizacional con sus 3 indicadores (administración del personal, planeación y desarrollo, evaluación de desempeño), tecnología con sus 4 indicadores (capacidad tecnológica, disponibilidad de la tecnología, ocupación tecnológica, calidad de la tecnología) e innovación digital con 2 indicadores (competencias digitales, estrategia digital).

Para el presente estudio se emplea una escala ordinal tipo Likert.

3.2.2. Variable 2: Recapacitación

- **Definición Conceptual**

Según (Wahab et al., 2021) La recapacitación brinda a los empleados la oportunidad de desarrollar nuevas destrezas y conceptos para que puedan adaptarse a las transformaciones en el entorno laboral. Debido a la transformación digital, la automatización los trabajadores deben mantenerse al día con las últimas tendencias en habilidades y tecnología, y de estar preparados para las oportunidades futuras de trabajo. (p.401)

- **Definición Operacional**

La variable capacitación en la investigación se evaluó y se cuantificó mediante las respuestas obtenidas cuando se aplicó el cuestionario. El autor Wahab et al., (2021) lo dimensiona así; se definen 3 dimensiones a nivel general y de la misma manera 9 dimensiones específicas, con un total de 20 ítems, los cuales se implementarán y evaluarán en los empleados de una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores.

- **Dimensiones e Indicadores**

De acuerdo al autor, la capacitación consta de 3 dimensiones; habilidad de actualización que cuenta con 4 indicadores (programas de formación, participación profesional, adaptación tecnológica, retroalimentación), competitividad laboral que tiene 3 indicadores (motivación, certificaciones, competitividad) y capacitación con 3 indicadores (programa de capacitaciones, desarrollo de habilidades, desempeño).

Para el presente estudio se emplea una escala ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según la definición de Freire et al. (2019), se refiere al grupo de individuos que comparten características similares, lo cual resulta fundamental para obtener la información necesaria y abordar el problema de investigación de manera adecuada.

La población está plenamente identificada y consiste en 99 empleados que trabajan en una empresa de entretenimiento ubicada en el distrito de Miraflores. Estos trabajadores desempeñan un papel crucial en la recolección de datos relevantes y deben cumplir con criterios específicos de inclusivos y exclusivos. Criterios de inclusión; trabajadores mayores de edad legalmente, así como aquellos que han laborado en el rubro de entretenimiento un tiempo mínimo equivalente a medio año y desempeñan sus funciones tanto de manera presencial como a través de medios virtuales. Asimismo, los criterios de exclusión, trabajadores contratados únicamente para ocasiones especiales, así como aquellos que tienen un alto número de ausencias, y profesionales que no trabajan para la entidad, sin embargo, son empleados para llevar a cabo tareas que no aportan beneficios a la organización.

3.3.2. Muestra

La muestra se refiere a un grupo de individuos de la población que se estudia y del cual se puede obtener información valiosa. El uso de una muestra presenta beneficios significativos, como la reducción de costos y el ahorro de tiempo. (Arispe et al., 2020)

Hadi, Mohamed et al. (2023) mencionan que la muestra censal se refiere a una técnica de recopilación de datos en la cual se recopila información de todos los elementos que conforman una población objetivo en lugar de utilizar una muestra representativa. Dado que la muestra censal implica el estudio completo de una población, no se utiliza un proceso de selección aleatoria.

Es importante señalar que los dos temas discutidos con anterioridad deben estar relacionados con el problema y los objetivos del estudio. La muestra es censal y el instrumento se utilizará en todos los colaboradores que trabajen en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores.

3.3.3. Muestreo

Según Creswell, J. W. (2014), el muestreo en una investigación implica la selección cuidadosa de una muestra representativa de una población específica con el propósito de obtener conclusiones y generalizaciones de manera eficiente y efectiva sobre la población objetivo.

3.3.4. Unidad de análisis

Se describe el objeto de análisis, el cual se utiliza con el propósito de conseguir datos relevantes que favorezcan al estudio (Arias y Covinos, 2021). En este estudio, se considera a cada trabajador que forma parte de una empresa de entretenimiento del distrito de Miraflores, como una unidad de análisis, ya que comparten características similares.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cisneros et al. (2022) afirman que cada investigación utiliza técnicas de recopilación de datos que suelen utilizar métodos diversos enfocados a los objetivos y la técnica escogida. Este estudio empleará técnicas para recopilar información pertinente y útil sobre la transformación digital y la capacitación.

La encuesta es una herramienta sistemática que auxilia en la recolección de información a través de la respuesta de preguntas administradas a una audiencia predeterminada, con la finalidad de estudiar y exponer las particularidades observadas. (Salvador et al. 2021). Se trata de una técnica que

se ha aplicado en varios estudios, especialmente en el ámbito de las ciencias sociales. En la investigación, se emplearán preguntas previamente validadas por los autores en sus bases de datos.

De acuerdo con Pozzo et al. (2018), el cuestionario es una herramienta ampliamente utilizada en las investigaciones cuantitativas porque asegura que se obtenga información sobre factores cruciales, como el problema, y que los encuestados den las respuestas solicitadas en un formato remoto o personalmente.

Se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual consta comprende de 18 preguntas de transformación digital y 20 preguntas de recapitación, y se utilizará para la muestra seleccionada con la finalidad de identificar el comportamiento de los trabajadores y determinar el grado correlacional.

Silvia y Wanderley (2022). aluden que la validación es responsable de decidir el nivel en que la herramienta mide lo que necesita ser medido, de esta manera, es un procedimiento que determina si el tema y la herramienta tienen alguna relación con las investigaciones presentadas por Salgado y Awad (2022). La validación fue evaluada a través del juicio de expertos quienes en este caso fueron docentes de la UCV. Según anexo N° 4

La confiabilidad se encarga de revelar la solides del resultado y del tema logrado por la herramienta utilizado en diferentes momentos Oubia (2020).

Con el objetivo de evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio sobre transformación digital y la recapitación, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach. Este análisis se llevó a cabo utilizando el SPSS v26 y permitió conocer el nivel de confiabilidad de los instrumentos en relación a las variables mencionadas, la fiabilidad de la variable transformación digital fue de ,914 y en la variable recapitación fue de ,973. Según anexo N° 5 y 6

3.5. Procedimientos

Los procesos apoyan y aseguran que el procedimiento esté correctamente especificado, con un conjunto de actividades requeridas hacia la realización de la investigación, y también implican estar sujeto a reglas y lineamientos que especifican el periodo de tiempo (Vivanco, 2017).

Los cuestionarios se distribuirán virtualmente a los trabajadores de una empresa de entretenimiento de Miraflores, donde después de un periodo de tiempo

correspondiente se completarán y verificarán. Adicionalmente, los cuestionarios se distribuirán a los trabajadores vía mensaje en la plataforma virtual WhatsApp.

La información conseguida se ingresará al software SPSS v26 y así establecer su grado de confianza y realizar su tabulación. seguidamente se prepararán figuras con los resultados alcanzados y se contrastarán las hipótesis y explicando una por una. finalmente, se realizarán las conclusiones y se recomendará cada punto en análisis, los cuales tienen que tener relación con los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

En relación a este aspecto, es esencial que la presente investigación se divida en dos fases, siendo la primera descriptiva y la segunda de análisis estadístico inferencial.

En este contexto, la estructuración y resumen de los datos obtenidos con el objetivo de facilitar la búsqueda de información de manera ágil y clara refiere a la estadística descriptiva, ya sea mediante representaciones escritas o gráficas. (Mayorga et al., 2020)

Además, la estadística inferencial les brinda la capacidad tomar decisiones sobre los efectos potenciales de las variables que se estudian en la muestra elegida al azar. Referente a eso, Mayorga et al. (2020), tienen como tarea analizar los datos obtenidos en el estudio y determinar estimaciones de probabilidades y predicción de las hipótesis, así como de estudiar el comportamiento de las variables. (Matos et al., 2020)

Para realizar el análisis de datos recopilados por las encuestas se procesaron las respuestas en programa SPSS con el fin de organizarlos en una matriz y producir representaciones gráficas donde se detallarán valores estadísticos. Asimismo, se realizará el análisis estadístico inferencial, que situará a prueba las hipótesis propuestas por el análisis estadístico alfa de Cronbach.

3.7. Aspectos éticos

Se ha seguido el código de ética de la UCV, en línea con los estándares de calidad establecidos. Esto se refleja en la adhesión a principios como la transparencia en la presentación de los resultados conseguidos, la veracidad en la investigación presentada y la autenticidad del contenido del estudio. Además, se obtuvo el consentimiento y la aceptación de los trabajadores de la empresa

para ejecutar los cuestionarios de encuesta. Esto se hizo de forma optativo y libre, proporcionando información previa a la ejecución del instrumento para su fácil entendimiento. Los cuestionarios desarrollados por los encuestados son anónimos para proteger la privacidad de los participantes. La información de la organización se conserva privados con el fin de proteger su identidad y garantizar la anonimidad.

Enfatice, el estudio actual hace utiliza fuentes fiables de datos para recopilar información, y el estudio pasa diversos procesos para determinar la genuinidad y autenticidad de la investigación. Con este propósito, se ha seguido la guía de las normas APA en su séptima edición. Además, se aplicó el turnitin para cumplir con el porcentaje de similitud.

IV. RESULTADOS

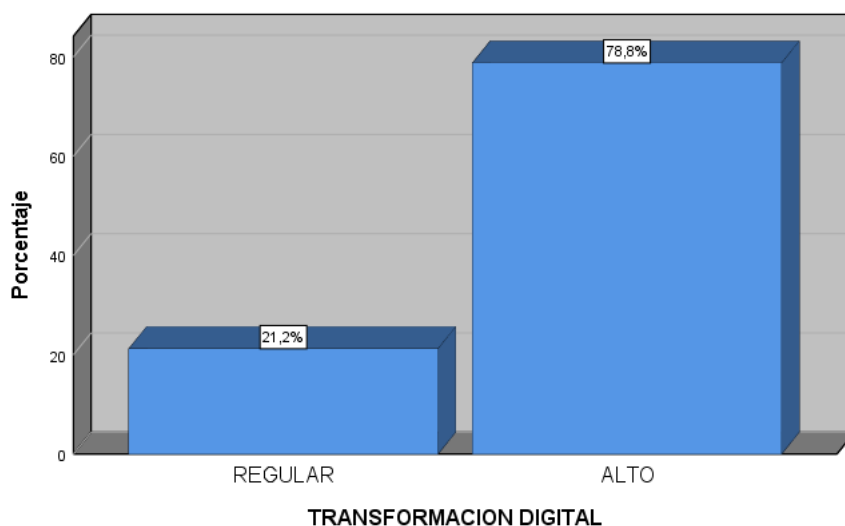
Estadística descriptiva

Tabla 1 Frecuencia de V1 transformación digital

		TRANSFORMACION DIGITAL			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	21	21,2	21,2	21,2
	ALTO	78	78,8	78,8	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

Figura 1. Distribución de frecuencias V1



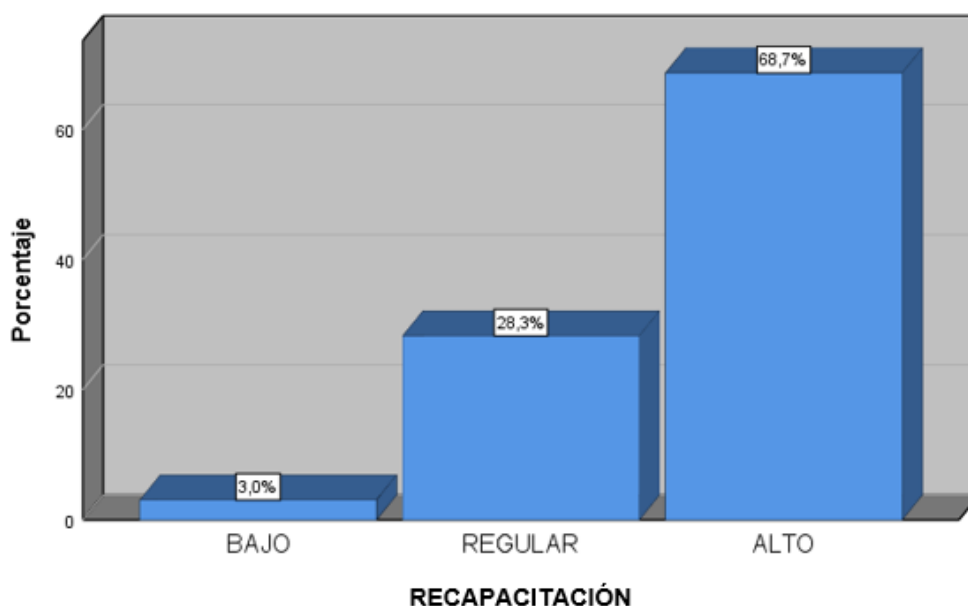
De los 99 colaboradores encuestados se obtuvo que el 78.8 % manifiesta un nivel alto y el 21.2% afirmaron un nivel regular. Por lo cual, los resultados obtenidos ponen en evidencia que en la empresa se está realizando una buena gestión en transformación digital por lo cual se encuentra en un nivel alto.

Tabla 2 Frecuencia de V2 recapitación

		RECAPACITACIÓN			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	3	3,0	3,0	3,0
	REGULAR	28	28,3	28,3	31,3
	ALTO	68	68,7	68,7	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

Figura 2. Distribución de frecuencias V2



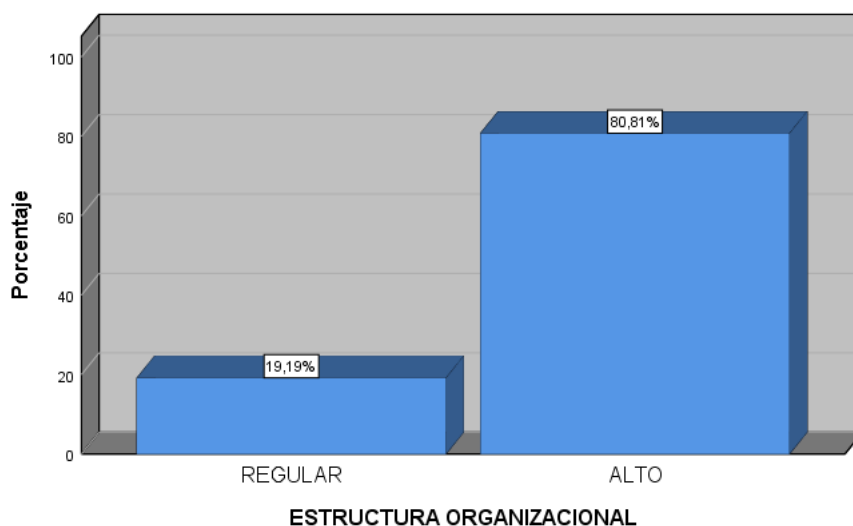
De los 99 colaboradores encuestados se obtuvo que el 68.7 % manifiesta un nivel alto, así como el 28.3% afirmaron un nivel regular y el 3.0% bajo. Por ello, la investigación manifiesta que la empresa tiene un nivel alto respecto a la recapitación con sus colaboradores.

Tabla 3 Frecuencia de D1 estructura organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	19	19,2	19,2	19,2
	ALTO	80	80,8	80,8	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

Figura 3. Distribución de frecuencias D1



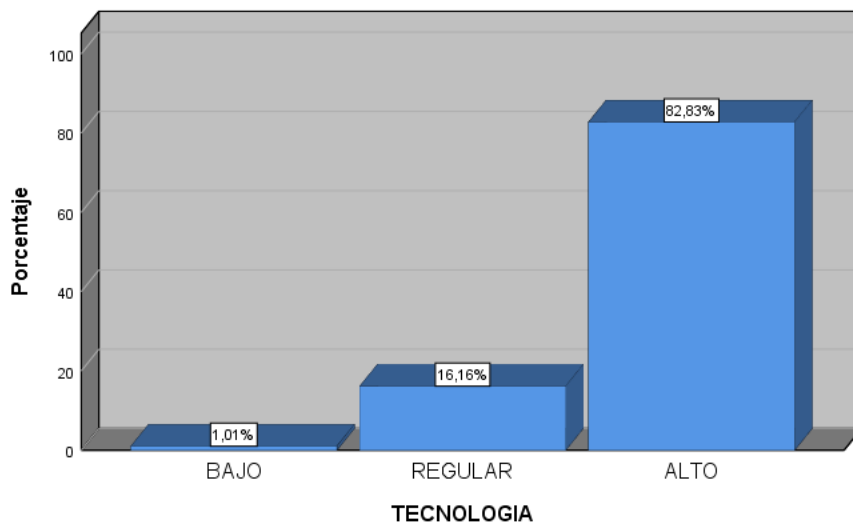
De los 99 colaboradores encuestados el 80,81 % ha manifestado que la estructura organizacional en la organización es alta y el 19,19% indican que es regular. Por lo tanto, En la organización la estructura organizacional se encuentra en un nivel alto que conlleva beneficios como mayor eficiencia, mejor coordinación, capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías.

Tabla 4 Frecuencia de D2 tecnología

		TECNOLOGIA			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	1	1,0	1,0	1,0
	REGULAR	16	16,2	16,2	17,2
	ALTO	82	82,8	82,8	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

Figura 4. Distribución de frecuencias D2



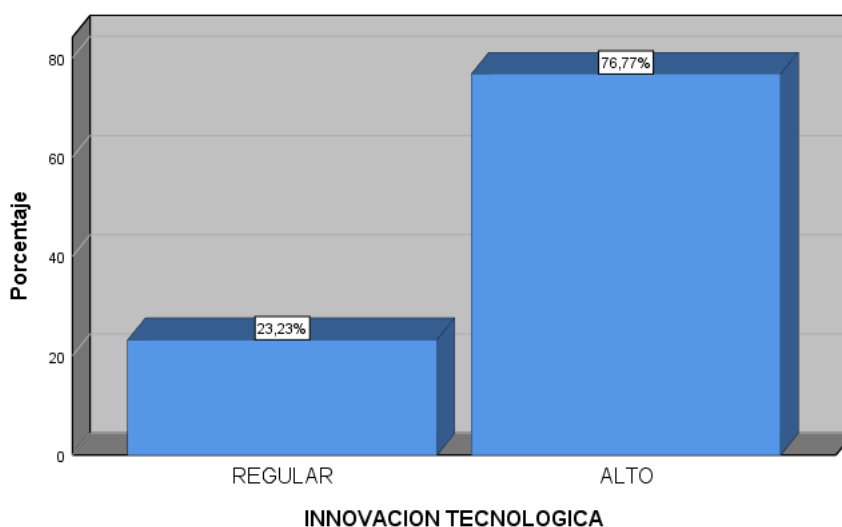
De los 99 colaboradores encuestados el 82,83 % manifestó que el nivel de tecnología es alto, el 16,16% regular y el 1.01% dijeron que es bajo. Por ello, se pone en manifiesto que en la empresa se emplea un nivel alto de tecnología y esto conduce a tener una mayor eficiencia operativa, mejor productividad, mayor competitividad que contribuye al éxito de la organización en la actualidad.

Tabla 5 Frecuencia de D3 innovación tecnológica

		INNOVACION TECNOLOGICA			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	23	23,2	23,2	23,2
	ALTO	76	76,8	76,8	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V 26

Figura 5. Distribución de frecuencias D3



De los 99 colaboradores encuestados el 76,77 % manifestó que la innovación tecnológica de la empresa es alta y el 23,23% regular. Por ello, según los resultados la innovación tecnológica en la organización está en un nivel alto un alto esto conlleva a tener una ventaja competitiva, mejora de procesos, capacidad de adaptación. Para lograr el éxito y la sostenibilidad es muy importante la innovación digital más aun en un entorno empresarial cada vez más digital y cambiante.

Resultados análisis inferencial

Prueba de normalidad

Ho: Los datos de la transformación digital y la recapacitación tienen una distribución normal.

Ha: Los datos de la transformación digital y la recapacitación no tienen una distribución normal.

Tabla 6 Prueba de normalidad para la V1 y V2

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
TRANSFORMACION DIGITAL	,485	99	,000	,503	99	,000
RECAPACITACIÓN	,425	99	,000	,626	99	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Si valor $p > 0.05$ hay una distribución normal

Si valor $p < 0.05$ no hay una distribución normal

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov revelaron que la Sig. fue de 0.000, lo cual es menor a 0.05. Lo que implica que los datos no se distribuyen de manera normal. En consecuencia, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación en las muestras no paramétricas respecto a la hipótesis formulada.

Prueba de hipótesis

Tabla 7 Coeficiente de correlación.

Rango	Relación
0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Revista científica Movimiento Científico, vol.8(1), (98-104) p.100. Mondragón, M. (2014).

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Ha: Existe relación entre la transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Tabla 8 Tabla cruzada para la V1 y V2

			RECAPACITACIÓN			Total
			BAJO	REGULAR	ALTO	
TRANSFORMACION DIGITAL	REGULAR	Recuento	2	16	3	21
		% del total	2,0%	16,2%	3,0%	21,2%
	ALTO	Recuento	1	12	65	78
		% del total	1,0%	12,1%	65,7%	78,8%
Total		Recuento	3	28	68	99
		% del total	3,0%	28,3%	68,7%	100,0%

Tabla 9 Tabla de correlación para la V1 y V2

			Correlaciones	
			TRANSFORMACION DIGITAL	RECAPACITACIÓN
Rho de Spearman	TRANSFORMACION DIGITAL	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	RECAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

La tabla 13, representa el cruce de las frecuencias de las variables transformación digital y la recapacitación, donde se manifiesta un nivel alto representado por un 65.7% del total de encuestados. La tabla 07 arrojó un Rho de Spearman, de 0.860, y hay una correlación positiva muy fuerte. La Sig. de $0.000 \leq 0.05$; Por lo cual, se aprueba la Ha y se rechaza la Ho. Es decir, la transformación digital repercute en la recapacitación de los colaboradores para crecer laboralmente en la empresa de entretenimiento en estudio.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre la estructura organizacional y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Ha: Existe relación entre la estructura organizacional y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Tabla 10 Tabla cruzada para la D1 y V2

			RECAPACITACIÓN			Total
			BAJO	REGULAR	ALTO	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	REGULAR	Recuento	3	12	4	19
		% del total	3,0%	12,1%	4,0%	19,2%
	ALTO	Recuento	0	16	64	80
		% del total	0,0%	16,2%	64,6%	80,8%
Total		Recuento	3	28	68	99
		% del total	3,0%	28,3%	68,7%	100,0%

Tabla 11 Tabla de correlación para la D1 y V2

			Correlaciones	
			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	RECAPACITACIÓN
Rho de Spearman	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	RECAPACITACIÓN	N	99	99
		Coeficiente de correlación	,759**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	99	99	

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

La tabla 15, representa el cruce de las frecuencias de las variables estructura organizacional y la recapacitación, donde se manifiesta un nivel alto representado por un 64.6% del total de encuestados. La tabla 09 arrojó un Rho de Spearman de 0.759, y hay una correlación positiva considerable. La Sig. es de $0.000 \leq 0.05$; Por lo cual, se aprueba la Ha y se rechaza la Ho. Es decir, una buena estructura organizacional repercute de manera directa en la recapacitación de los colaboradores para enfrentar nuevos retos.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre tecnología y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Ha: Existe una relación entre tecnología y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Tabla 12 Tabla cruzada para la D2 y V2

TABLA CRUZADA TECNOLOGÍA*RECAPACITACIÓN						
			RECAPACITACIÓN			Total
			BAJO	REGULAR	ALTO	
TECNOLOGIA	BAJO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
	REGULAR	Recuento	1	13	2	16
		% del total	1,0%	13,1%	2,0%	16,2%
	ALTO	Recuento	2	14	66	82
		% del total	2,0%	14,1%	66,7%	82,8%
Total		Recuento	3	28	68	99
		% del total	3,0%	28,3%	68,7%	100,0%

Tabla 13 Tabla de correlación para la D2 y V2

CORRELACIONES				
		TECNOLOGIA	RECAPACITACIÓN	
Rho de Spearman	TECNOLOGIA	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	RECAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

La tabla 17, representa el cruce de las frecuencias de la dimensión tecnología y la recapacitación, donde se manifiesta un nivel alto representado por un 66.7% del total de encuestados. La tabla 11 arrojó un Rho de Spearman de 0.742 y hay una Correlación positiva considerable. La Sig. es de $0.000 \leq 0.05$; Por lo cual, se aprueba la Ha y se rechaza la Ho. Es decir, Es decir, la tecnología ayuda en la recapacitación de cada colaborador dentro de la empresa de entretenimiento.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre innovación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Ha: Existe una relación entre innovación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento.

Significancia

Tabla 14 Tabla cruzada para la D3 y V2

TABLA CRUZADA INNOVACIÓN DIGITAL*RECAPACITACIÓN						
			RECAPACITACIÓN			
			BAJO	REGULAR	ALTO	Total
INNOVACIÓN DIGITAL	REGULAR	Recuento	3	16	4	23
		% del total	3,0%	16,2%	4,0%	23,2%
Total	ALTO	Recuento	0	12	64	76
		% del total	0,0%	12,1%	64,6%	76,8%
		Recuento	3	28	68	99
		% del total	3,0%	28,3%	68,7%	100,0%

Tabla 15 Tabla de correlación para la D3 y V2

CORRELACIONES			
		INNOVACION DIGITAL	RECAPACITACIÓN
Rho de Spearman	INNOVACIÓN DIGITAL	Coeficiente de correlación	,763**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	99	
	RECAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	,763**
Sig. (bilateral)		,000	
N	99		

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

La tabla 19, representa el cruce de frecuencias de la dimensión innovación digital y la recapacitación, donde se manifiesta un nivel alto representado por un 64.6% del total de encuestados. La tabla 12 arroja un Rho de Spearman de 0.763, se demuestra que hay una Correlación positiva muy fuerte. La Sig. de $0.000 \leq 0.05$; aprueba la Ha y se rechaza la Ho. Es decir, la innovación digital conlleva a tener una recapacitación para para enfrentar los desafíos del entorno empresarial.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento. Con respecto a la hipótesis general planteada, se confirma una correlación entre las variables. Se tuvo como resultado un nivel de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a). Con una correlación positiva muy sólida según Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.860.

El resultado tiene similitud con la investigación de Nasiri et al. (2021), que fue analizar la influencia de la transformación digital en el éxito empresarial. El autor confirma que la transformación digital es importante en el desarrollo general empresarial. Asimismo, la tecnología trae consigo muchos retos en infraestructura y recurso humano. El análisis arrojó una correlación positiva perfecta entre las variables con un Rho Spearman de 0.906.

Respecto al primer objetivo específico que fue determinar la relación entre la estructura organizacional y la capacitación. Según la primera hipótesis específica que planteo una relación, se encontró un nivel de significancia de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . El análisis de correlación realizado mediante Spearman arrojó un 0.759, indicando una correlación positiva considerable.

Los resultados presentados anteriormente muestran semejanza con el estudio realizado por Br Bancin et al. (2023), el objeto de estudio fue determinar y analizar el impacto de las competencias laborales la transformación digital y la renovación de habilidades. En su investigación, emplearon un enfoque cuantitativo utilizando el programa de análisis estadístico SEM PLS versión 21. El resultado indicó que la transformación digital influye positiva y significativamente en el desempeño laboral y la renovación de habilidades directa (capacitación). Asimismo, una correlación positiva considerable con un Rho Spearman de 0.619.

En el segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre la tecnología y la capacitación en una empresa de entretenimiento. La Sig. de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . El análisis de correlación realizado mediante Spearman arrojó un 0.742, indicando una correlación positiva considerable.

Los resultados presentados anteriormente muestran similitudes con el estudio realizado por Olczyk y Kuc (2022) en Gdańsk, Polonia. Se propusieron a investigar la conexión entre las variables transformación digital y el crecimiento económico, utilizando una muestra compuesta por 23 empresas. Al realizar el análisis, los investigadores encontraron una correlación positiva considerable entre las dos variables con un Rho de Spearman 0.702.

En el tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la innovación tecnológica y la capacitación en una empresa de entretenimiento. Con respecto a la tercera hipótesis específica que plantea esta relación, la Sig. fue de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Por ello, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . El análisis de correlación realizado mediante Spearman arrojó un valor de 0.763, indicando una correlación positiva muy fuerte.

Los resultados del estudio presentan similitud con la investigación de J. Liu et al. (2021) en Guangdong, China. En su estudio, se estableció como objetivo principal examinar cada proceso en la transformación digital empresarial utilizando un enfoque cuantitativo. La investigación fue de naturaleza transversal y no experimental con una muestra de 336 empresas del entorno. Al igual que en nuestra investigación, se encontró una correlación positiva perfecta de las variables investigadas según Spearman, con un 0.925.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se determinó una relación positiva muy fuerte entre la transformación digital y la capacitación con un Rho de Spearman de 0.860, Por ende, se concluye que la transformación digital y la capacitación están estrechamente relacionadas, y destacan la necesidad de que las organizaciones consideren la capacitación como una parte integral de sus esfuerzos de transformación digital. Al hacerlo, podrán construir una fuerza laboral altamente competente y adaptable en el entorno actualmente impulsado por la tecnología.

2. De acuerdo al primer objetivo específico se determinó una relación positiva considerable entre la estructura organizacional y la capacitación, con un Rho Spearman de 0.759, Por ende, se llega a la conclusión la importancia de una estructura organizacional sólida para respaldar y fomentar la capacitación. Al combinar una estructura organizacional efectiva con programas de capacitación adecuados, las organizaciones mejoran su desempeño, su adaptabilidad y su capacidad para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno empresarial.

3. De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó una relación positiva considerable entre la tecnología y la capacitación, como un Rho Spearman de 0.742, Por ende, se concluye que es importante la capacitación y la adquisición de habilidades como elementos clave en los procesos de implementación tecnológica. Al combinar la adopción de tecnología con programas de capacitación efectivos, las organizaciones maximizan los beneficios de la tecnología, impulsar la innovación y asegurar que su personal esté preparado para enfrentar retos y posibilidades que emergen en el entorno digital.

4. De acuerdo al tercer objetivo específico se determinó una correlación positiva muy fuerte entre la innovación digital y la capacitación, con Rho Spearman de 0.763, por lo cual se concluye que la organización tiene la necesidad de integrar la capacitación como parte integral de sus esfuerzos de innovación digital. Al hacerlo, aprovechan plenamente las oportunidades que ofrece la innovación digital al equipar a su personal con las habilidades y conocimientos necesarios para liderar el cambio.

VII. RECOMENDACIONES

Seguidamente, se elaboraron las siguientes recomendaciones:

1. En relación al objetivo general, se confirmó una relación positiva muy fuerte entre la transformación digital y la capacitación, como resultado de esto, se recomienda que la empresa evalúe de manera constante las necesidades de capacitación, diseñe programas de capacitación, fomentar una cultura de aprendizaje continuo y establecer indicadores de éxito.
2. Basado en el primer objetivo específico, se confirmó una relación positiva considerable entre la estructura organizacional y la capacitación. Por consiguiente, se recomienda a la empresa reevaluar la estructura organizacional, fomentar la colaboración y la comunicación, establecer roles y responsabilidades claras, asignar recursos para la capacitación y fomentar el liderazgo y compromiso.
3. En relación al segundo objetivo específico, se comprobó la relación positiva considerable entre tecnología y la capacitación. Por consiguiente, se recomienda a la empresa evaluar las necesidades de capacitación tecnológica, diseñe programas de capacitación tecnológica, proporcione acceso a recursos y herramientas tecnológicas, fomente la experimentación de tecnologías y establecer un proceso de seguimiento y evaluación.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se confirmó la relación positiva muy fuerte entre innovación digital y la capacitación. Por consiguiente, se recomienda a la empresa promover una cultura de innovación digital, identificar oportunidades de innovación digital, diseñar programas de capacitación en innovación digital, fomentar la colaboración interdisciplinaria.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., Covinos Gallardo, M. R., & Cáceres Chávez, M. D. R. (2021). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Recapacitación de colaboradores públicos. *Revista venezolana de gerencia*, 27(28), 565–579. doi:10.52080/rvgluz.27.98.12
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting.
- Arispe, C; Yangali, J; Guerrero, M; Lozada, O; Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para estudios de posgrado*. Universidad Internacional de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arroyo Valenciano, J. (2022). Las variables como elemento sustancial en el método científico. *Revista Educación*, 46(1), 1-10. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/45609/49356>
- Biasna Br Bancin, R. Sabrina, Hazmanan Khair, Satria Tirtayasa, Hasrudny Tanjung. (2023). *INFLUENCIA COMPETENCIA, TRANSFORMAS DIGITAL Y ACTUALIZACIÓN HABILIDADES EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HÍDRICOS, COPIA DE OBRAS Y PLANIFICACIÓN ESPACIAL DE LA PROVINCIA DE SUMATRA DEL NORTE*. Jurnal Ekonomi.
- Cisneros Caicedo, A; Guevara García, A; Urdanigo Cedeño, J. Garcés Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

CUEVA GAIBOR, Diego Abraham. Educational technology in times of crisis. Conrado [online]. 2020, vol.16, n.74, pp.341-348. Epub 02-Jun-2020. ISSN 2519-7320.

Denegri, M; Chunga, T; Quispilay, G. y Meléndez, M. (2021). La sistematización de los valores interpersonales en adolescentes enfocados en la violencia familiar. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Información*, 44, 260-271. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-sistematización-de-los-valores-interpersonales/docview/2597848748/se-2>

DPL News. (2022, junio 27). Perú. Recuperado el 17 de mayo de 2023, de DPLNews website: <https://dplnews.com/peru-como-digitalizar-una-pyme-cinco-aspectos-a-considerar-para-mantenerse-en-la-competencia/>

Fernández Torres, Y., Gutiérrez Fernández, M., & Palomo Zurdo, R. (2019). ¿Cómo percibe la banca cooperativa el impacto de la transformación digital? *CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa*, (95), 11. doi:10.7203/ciriec-e.95.12724

FFWi. (2020, octubre 7). Las empresas españolas frente a la “revolución del Recapacitación” (informe). Recuperado el 17 de mayo de 2023, de Future for Work institute website: <https://www.futureforwork.com/las-empresas-espanolas-frente-a-la-revolucion-del-Recapacitación-informe/>

Freire, R; Díaz, J; Rodríguez, W. y Vera, N. (2019). Modelo de educación virtual a distancia en el contexto universitario latinoamericano. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 1048-1061. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/modelo-de-educación-virtual-distancia-en-el/docview/2195127156/se-2>

(Ghi et al., 2022)

Ghi, T. N., Thu, N. Q., Huan, N. Q., & Trung, N. T. (2022). Human capital, digital transformation, and firm performance of startups in Vietnam. *Management*, 26(1), 1–18. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0081>

G. Yamuna D. Ashalatha Gangineni Dhananjhay Susendiran Jamuna AS KS Srinivasa Rao. (2023). RECAPACITACIÓN Y UPSKILLING SER CAMBIADORES DE JUEGO PARA LA FUERZA LABORAL PREPARADA

PARA EL FUTURO: EDUCACIÓN UNIVERSITARIA 4.0. 82–89.

doi:0.31838/ecb/2023.12.si6.008

Hadi, Mohamed, et al. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, 2023.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hafseld, K. H. J., Hussein, B., & Rauzy, A. B. (2021). An attempt to understand complexity in a government digital transformation project. *International journal of information systems and project management*, 9(3), 70–91.

<https://doi.org/10.12821/ijispm090304>

Huaire, E; Marquina, R; Horna, V; Llanos, K; Herrera, Á; Rodríguez, J. y Villamar, R. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica.

<https://zenodo.org/record/5944818/preview/LIBRO%20TESIS%20FACIL%20ENERO%20segunda%20edici%C3%B3n.pdf>

INEI. (s/f). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado el 17 de mayo de 2023, de Gob.pe website:

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>

Jorge Acosta, F. E. (Ed.). (2021). *Impacto De La Crisis En La Madurez Digital De Las Empresas Peruanas*. Recuperado de

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/es_pe/topics/consulting/ey-estudio-impacto-de-la-crisis-en-la-madurez-digital-de-las-empresas-peruanas.pdf?download

Liu, J., Yang, W., & Liu, W. (2021). Adaptive capacity configurations for the digital transformation: a fuzzy-set analysis of Chinese manufacturing firms. *Journal of Organizational Change Management*, 34(6), 1222–1241. <https://doi.org/10.1108/jocm-02-2020-0043>

Martínez-Santana, M; Gorjón, F; Capraccio, R. y Ortega, Y. (2020). Bienestar social en mujeres víctimas del conflicto armado en la fundación humildad

extrema en Cúcuta. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 8(39), 976-985. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466011.pdf>

Matos, F; Contreras, F. y Olaya, J. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del Spss*. Asociación de bibliotecólogos del Perú. <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>

Mayorga, R; Palma, K; Alamilla, D. y Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. 8(16) - 93-95. <file:///C:/Users/Personal/Downloads/5806-Manuscrito-30760-1-10-20200529.pdf>

(Mergel et al., 2019)

Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>

Morandini, S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., & Pietrantoni, L. (2023). The impact of artificial intelligence on workers' skills: Upskilling and Recapacitación in organisations. *Informing Science*, 26, 039–068. doi:10.28945/5078

(Nasiri et al., 2022)

Nasiri, M., Saunila, M., & Ukko, J. (2022). Digital orientation, digital maturity, and digital intensity: determinants of financial success in digital transformation settings. *International Journal of Operations & Production Management*, 42(13), 274–298. <https://doi.org/10.1108/ijopm-09-2021-0616>

(Olczyk & Kuc-Czarnecka, 2022)

Olczyk, M., & Kuc-Czarnecka, M. (2022). Digital transformation and economic growth – Desi improvement and implementation. *Technological and Economic Development of Economy*, 28(3), 775–803. <https://doi.org/10.3846/tede.2022.16766>

Ottaviano, M. (s/f). NUEVOS FORMATOS DE ENSEÑANZA, NUEVOS DESAFÍOS. UPSKILLING Y RECAPACITACIÓN. Recuperado el 17 de mayo de 2023, de Fiu.edu website: <http://freedom.fiu.edu/wp-content/uploads/2023/01/Policy-Brief-FIU-N5.pdf>

(Oubiña, 2020)

Oubiña, D. (2020). METODOLOGÍA DE LA CRÍTICA CINEMATOGRAFICA: LA REVISTA MOVIE Y LA GRAN TRADICIÓN. *Alpha (Osorno. Impresa)*, 51, 177–188. <https://doi.org/10.32735/s0718-2201202000051853>

Pozzo, M; Borgobello, A. y Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales (ReLMeCS)*, 8(2), 1-15. <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/Relmecse046/10223>

Produce: “Ruta Digital Productiva” reactivará la economía de 5000 MYPE. (s/f). Recuperado el 17 de mayo de 2023, de Gob.pe website: <https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/501654-produce-ruta-digital-productiva-reactivara-la-economia-de-5000-mype>

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368/289>

(Salgado & Awad, 2022)

Salgado, D., & Awad, G. (2022). Metodología para el análisis estratégico cuantitativo en proyectos a partir del análisis de riesgos. *Estudios gerenciales*, 424–435. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.165.5198>

Salvador, J; Cuenca, G. y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Sawant, R., Thomas, B., & Kadlag, S. (2022). Recapacitación and upskilling : To stay relevant in today's industry. *International review of business and economics*, 7(1), 4. Recuperado de

<https://digitalcommons.du.edu/irbe/vol7/iss1/4>

Shi, Y., Wang, D., Zhang, Z. Categorical Evaluation of Scientific Research Efficiency in Chinese Universities: Basic and Applied Research. *Sustainability*, 14(4402), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su1408440>

(Silva & Wanderley, 2022)

Silva, V. F., & Wanderley, S. (2022). Alignment between thematic research methodology and the decolonial approach: a proposal for Organizational Studies. *Cadernos EBAPE BR*, 20(4), 514–526. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210156x>

(Tóth et al., 2022)

Tóth, T., Virágh, R., Hallová, M., Stuchlý, P., & Hennyeyová, K. (2022). Digital competence of digital native students as prerequisite for digital transformation of education. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 17(16), 150–166. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i16.31791>

(Verhoef et al., 2021)

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 247-252. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus38317.pdf>

Wahab, S. N., Universiti Teknologi MARA Cawangan Selangor, Malaysia, Rajendran, S. D., Yeap, S. P., & UCSI University, Kuala Lumpur, Malaysia. (2021). Upskilling and Recapacitación requirement in logistics and supply chain industry for the fourth industrial revolution. *Logforum*, 17(3), 399–410. doi:10.17270/j.log.2021.606

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Transformación Digital	Según (Hafseld et al., 2021) Optamos por centrarnos en factores relacionados con las dimensiones de la estructuración organizacional, las tecnologías y la innovación, ya que varios autores se refieren a ellos como el núcleo de los proyectos de transformación digital. Las tres dimensiones mencionadas han sido reportadas como elementos importantes que plantean desafíos para la gestión de proyectos de transformación digital. (p.72)	Existen tres dimensiones centrales de la transformación digital, los cuales son la estructuración organizacional, las tecnologías y la innovación o innovación digital, debido a que diversos autores relacionan estas dimensiones como el núcleo de la variable transformación digital	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración de personal ✓ Planeación y desarrollo ✓ Evaluación de desempeño 	Ordinal Escala de Likert	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad tecnológica ✓ Disponibilidad de la tecnología ✓ Ocupación tecnológica 		1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Innovación Digital	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de la tecnología ✓ Competencias digitales ✓ Estrategia digital 		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Recapacitación	Según (Wahab et al., 2021) la recapacitación permite a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos para adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Debido a la transformación digital, la automatización los trabajadores deben mantenerse al día con las últimas tendencias en habilidades y tecnología, y de estar preparados para las oportunidades futuras de trabajo (p.401)	La variable recapacitación en la investigación se evaluó y se cuantificó mediante las respuestas obtenidas cuando se aplicó el cuestionario. El autor Wahab et al., (2021) lo dimensiona de la siguiente forma; cuenta con 3 dimensiones generales y 9 específicas, las cuales tendrán 20 ítems en total, que serán aplicadas y medidas en los trabajadores de una empresa de entretenimiento del distrito de Miraflores.	Habilidad de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programas de formación ✓ Participación profesional ✓ Adaptación tecnológica ✓ Retroalimentación 	Ordinal Escala de Likert
			Competitividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Certificaciones ✓ Competitividad 	1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de Capacitaciones ✓ Desarrollo de habilidades ✓ Desempeño 	

Anexo 2. Evaluación por juicio de expertos

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Transformación Digital Y Reskilling En Una Empresa De Entretenimiento En El Distrito De Miraflores, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Aurelio Espinoza Agurto	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Malpartida Calderón Marco Antonio Morante Chapoñan José
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Inversiones J.T.L. S.A.C. – Marca: Valetodo Downtown
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la importancia de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la importancia de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Transformación digital

Hafseld et al., (2021) la transformación digital involucra temas de tecnológicos que se relacionan con el cambio o innovación en una empresa u organización. las dimensiones son la estructuración organizacional, las tecnologías y la innovación, ya que varios autores se refieren a ellos como el núcleo de los proyectos de transformación digital. Las tres dimensiones mencionadas han sido reportadas como elementos importantes que plantean desafíos para la gestión de proyectos de transformación digital. (p.72)



Variable	Dimensiones	Definición
Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Estructuración organizacional 	Hafseld et al., (2021). "En proyectos relacionados con la transformación digital la estructura organizacional tiene un rol importante, ya que incluye factores de planificación y gestión, involucrando a los factores internos y externos, estos influyen en transformación influyen en la organización. de esta manera, los resultados tienen que lidiar con una mayor cantidad de partes interesadas y más complejos." (p.72)
	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías 	Hafseld et al., (2021), "La tecnología forma parte esencial de lo digital como transformación, por ende, es crucial mantener una buena inspección de lo innovador que es, estas se definen de diversas maneras y combinaciones cómo y en diferentes sentidos relacionados con plataformas digitales, nubes de datos, redes de internet y el conocido IoT, estos son usados como instrumentos tecnológicos los cuales son utilizados como medios avanzados de transformación digital." (p.72)
	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación 	Hafseld et al., (2021), "La innovación digital y la transformación digital suelen llevar una estrecha relación, cuando se utiliza tecnología en los diversos procesos de innovación, se considera como innovación digital. se considera como tal a las transformaciones extremas en la forma natural de productos y servicios recientes." (p.72)

- **Variable 2: Reskilling**

Wahab et al., (2021) "definió el Reskilling como el aprendizaje de nuevas habilidades que le permite a las personas realizar un trabajo diferente y orientar a los demás a trabajar de manera diferente. La mejora y actualización de habilidades es importante debido a que las empresas han tenido un cambio radical en la digitalización. Por ello, las dimensiones son, habilidad de adaptación, mantenerse competitivo y capacitarse". (p.401)



Variable	Dimensiones	Definición
Reskilling	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de adaptación 	Wahab et al., (2021) La habilidad de adaptación es la capacidad para enfrentar cualquier cambio dentro de la organización, asimismo afrontar nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento tecnológico y con ello mantener una red de contactos y estar conectado con otros profesionales en el campo que puede permitir a una persona mantenerse al tanto de las últimas tendencias y oportunidades de aprendizaje. (p.401)
	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad laboral 	Wahab et al., (2021) Mantenerse competitivo implica mantenerse actualizado para poder destacarse y ser más efectivo en el trabajo. Asimismo, desarrollar habilidades que pueden ayudar a ser competitivo en el uso de herramientas tecnológicas en el trabajo y ser capaz de analizar y evaluar información de manera objetiva y racional para tomar decisiones informadas y resolver problemas. Al desarrollar y mejorar estas habilidades, una persona puede mantenerse competitiva y destacarse en su campo de trabajo. (p.401)
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	Wahab et al., (2021) Capacitarse para poder enfrentar los cambios tecnológicos que va de la mano con la escasez de personal capacitado, desigualdad laboral y escasez de talento humano en las diferentes áreas de las empresas. Para capacitarse de manera efectiva, es importante establecer objetivos claros y realistas, y dedicar tiempo y esfuerzo para alcanzarlos. Asimismo, las empresas están en constante capacitación y actualización de los empleados existentes. (p.401)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Transformación Digital Y Reskilling En Una Empresa De Entretenimiento En El Distrito De Miraflores, 2023" elaborado por Malpartida Calderón Marco Antonio y Morante Chapoñan Jose Wilmer en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



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

Variable del instrumento: Transformación Digital

- Primera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Administración del personal					
Su empleador le asigna funciones según sus conocimientos	1	4	4	4	
El clima laboral en la empresa favorece el trabajo en equipo	2	4	4	4	
Indicador: Planeación y desarrollo					
La inversión en tecnología favorece la eficiencia de la empresa	3	4	4	4	
La tecnología implementada garantiza la competitividad de la empresa	4	4	4	4	
Indicador: Evaluación de desempeño					
Su desempeño es evaluado por la organización	5	4	4	4	
Su empleador realiza evaluaciones constantes	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Tecnología



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Capacidad tecnológica					
Tiene usted la capacidad de manejar plataformas digitales	7	4	4	4	
Tiene usted las habilidades necesarias para utilizar la nube de datos	8	4	4	4	
Indicador: Disponibilidad de tecnología					
Realiza usted inversiones para aprender nuevas funciones digitales	9	4	4	4	
Tiene usted disponibilidad de los equipos tecnológicos en tu trabajo	10	4	4	4	
Indicador: Ocupación de la tecnología					
Ocupa usted la tecnología adecuada en sus funciones diarias	11	4	4	4	
El uso de la tecnología facilita trabajo diario.	12	4	4	4	
Indicador: Calidad tecnológica					
Estas satisfecho/a con la calidad de la tecnología que utilizas	13	4	4	4	
Consideras que los sistemas y software tecnológicos son eficientes	14	4	4	4	

- Tercera dimensión: Innovación digital

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Competencias digitales					
Tienes acceso al desarrollo de competencias digitales en tu organización	15	4	4	4	
Te desenvuelves con efectividad frente a la digitalización.	16	4	4	4	
Indicador: Estrategia digital					
Las estrategias digitales te permiten mejorar tus habilidades	17	4	4	4	
La estrategia digital de tu organización se adapta a tus objetivos.	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Reskilling

- Primera dimensión: Habilidad de actualización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Programas de formación					
Su empleador brinda formación para tu desarrollo laboral	1	4	4	4	
Participas en programas de actualización en tu trabajo	2	4	4	4	
Indicador: Participación profesional					
Valoran tu participación profesional de en tu organización	3	4	4	4	
Su empleador promover la participación profesional de los empleados	4	4	4	4	
Indicador: Adaptación tecnológica					
Tu empleador te brinda tecnologías para mejorar tu eficiencia	5	4	4	4	
La tecnología ha mejorado la calidad de tu trabajo en la organización	6	4	4	4	
Indicador: Retroalimentación					
Tu jefe inmediato realiza feedback a sus colaboradores	7	4	4	4	
La retroalimentación que recibes en tu organización es clara y específica	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competitividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Motivación					
Te sientes motivado por parte de tus jefes y/o superiores	9	4	4	4	
Su empresa le brinda reconocimiento y recompensas por su desempeño	10	4	4	4	
Indicador: Certificaciones					



Realizas cursos que te permitan crecer de manera profesional	11	4	4	4	
Tu empleador valora y reconoce tus certificaciones profesionales	12	4	4	4	
Indicador: Competitividad					
Te consideras una persona competitiva en tu trabajo.	13	4	4	4	
Te esfuerzas por destacar y sobresalir en tu área de trabajo	14	4	4	4	

• Tercera dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Programa de capacitaciones					
Tu empleador planifica las capacitaciones digitales	15	4	4	4	
La organización promueve una cultura de aprendizaje digital.	16	4	4	4	
Indicador: Desarrollo de habilidades					
Tu empleador brinda formación de habilidades personalizadas	17	4	4	4	
La organización te brinda oportunidades crecer profesionalmente.	18	4	4	4	
Indicador: Desempeño					
Tu empresa te brinda recursos para mejorar tu desempeño	19	4	4	4	
Tu desempeño es evaluado de manera justa y objetiva	20	4	4	4	



Dr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto
DNI N°08283815

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Transformación Digital Y Reskiling En Las Mypes Del Sector Entretenimiento En El Distrito De Miraflores, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Yvette Cecilia Plasencia Mariños	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Malpartida Calderón Marco Antonio Morante Chapoñan José
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Inversiones J.T.L. S.A.C. – Marca: Valetodo Downtown
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la importancia de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la importancia de variables.





4. Soporte teórico

• Variable 1: Transformación digital

Hafseld et al., (2021) la transformación digital involucra temas de tecnológicos que se relacionan con el cambio o innovación en una empresa u organización. las dimensiones son la estructuración organizacional, las tecnologías y la innovación, ya que varios autores se refieren a ellos como el núcleo de los proyectos de transformación digital. Las tres dimensiones mencionadas han sido reportadas como elementos importantes que plantean desafíos para la gestión de proyectos de transformación digital. (p.72)



Variable	Dimensiones	Definición
Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> Estructuración organizacional 	Hafseld et al., (2021), "En proyectos relacionados con la transformación digital la estructura organizacional tiene un rol importante, ya que incluye factores de planificación y gestión, involucrando a los factores internos y externos, estos influyen en transformación influyen en la organización. de esta manera, los resultados tienen que lidiar con una mayor cantidad de partes interesadas y más complejos." (p.72)
	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologías 	Hafseld et al., (2021), "La tecnología forma parte esencial de lo digital como transformación, por ende, es crucial mantener una buena inspección de lo innovador que es, estas se definen de diversas maneras y combinaciones cómo y en diferentes sentidos relacionados con plataformas digitales, nubes de datos, redes de internet y el conocido IoT, estos son usados como instrumentos tecnológicos los cuales son utilizados como medios avanzados de transformación digital." (p.72)
	<ul style="list-style-type: none"> Innovación 	Hafseld et al., (2021), "La innovación digital y la transformación digital suelen llevar una estrecha relación, cuando se utiliza tecnología en los diversos procesos de innovación, se considera como innovación digital. se considera como tal a las transformaciones extremas en la forma natural de productos y servicios recientes." (p.72)

- **Variable 2: Reskilling**

Wahab et al., (2021) "definió el Reskilling como el aprendizaje de nuevas habilidades que le permite a las personas realizar un trabajo diferente y orientar a los demás a trabajar de manera diferente. La mejora y actualización de habilidades es importante debido a que las empresas han tenido un cambio radical en la digitalización. Por ello, las dimensiones son, habilidad de adaptación, mantenerse competitivo y capacitarse". (p.401)

Variable	Dimensiones	Definición
Reskilling	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de adaptación 	Wahab et al., (2021) La habilidad de adaptación es la capacidad para enfrentar cualquier cambio dentro de la organización, asimismo afrontar nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento tecnológico y con ello mantener una red de contactos y estar conectado con otros profesionales en el campo que puede permitir a una persona mantenerse al tanto de las últimas tendencias y oportunidades de aprendizaje. (p.401)
	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad laboral 	Wahab et al., (2021) Mantenerse competitivo implica mantenerse actualizado para poder destacarse y ser más efectivo en el trabajo. Asimismo, desarrollar habilidades que pueden ayudar a ser competitivo en el uso de herramientas tecnológicas en el trabajo y ser capaz de analizar y evaluar información de manera objetiva y racional para tomar decisiones informadas y resolver problemas. Al desarrollar y mejorar estas habilidades, una persona puede mantenerse competitiva y destacarse en su campo de trabajo. (p.401)
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	Wahab et al., (2021) Capacitarse para poder enfrentar los cambios tecnológicos que va de la mano con la escasez de personal capacitado, desigualdad laboral y escasez de talento humano en las diferentes áreas de las empresas. Para capacitarse de manera efectiva, es importante establecer objetivos claros y realistas, y dedicar tiempo y esfuerzo para alcanzarlos. Asimismo, las empresas están en constante capacitación y actualización de los empleados existentes. (p.401)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Transformación Digital Y Reskilling En Las Mypes Del Sector Entretenimiento En El Distrito De Miraflores, 2023" elaborado por Malpartida Calderón Marco Antonio y Morante Chapoñan Jose Wilmer en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



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

Variable del instrumento: Transformación Digital

- Primera dimensión: Estructura organizacional

Relevancia	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Indicador: Administración del personal					
	Su empleador le asigna funciones según su perfil	1	4	3	3	
	El clima laboral en la empresa favorece el trabajo en equipo	2	3	3	3	
	Indicador: Planeación y desarrollo					
	La inversión en tecnología favorece la eficiencia de la empresa	3	3	4	4	
	La tecnología implementada garantiza la competitividad de la empresa	4	3	3	3	
	Indicador: Evaluación de desempeño					
	Su desempeño es evaluado por la organización	5	4	3	3	
	Recibe feedback según los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño	6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Tecnología

Relevancia	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Indicador: Capacidad tecnológica					
	Posee la capacidad de manejar plataformas digitales	7	3	3	4	
	Posee las habilidades necesarias para utilizar la nube de datos	8	4	3	3	
	Indicador: Disponibilidad de tecnología					
	Invierte en aprender habilidades para resolver problemas digitales	9	3	3	3	
	Cuenta con disponibilidad de equipos POS de transacciones en su trabajo	10	3	3	3	
	Indicador: Ocupación de la tecnología					
	Ocupa la tecnología adecuada en sus funciones diarias	11	4	3	3	
	El uso de la tecnología facilita su trabajo diario.	12	3	3	3	
	Indicador: Calidad tecnológica					
	Estas satisfecho/a con la calidad tecnológica que utilizas en la empresa	13	3	3	3	
	Consideras que los sistemas y software tecnológicos son eficientes	14	3	3	3	





- Tercera dimensión: Innovación digital

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Competencias digitales					
Tienes acceso al desarrollo de competencias digitales en su organización	15	3	3	3	
Se desenvuelve con efectividad frente a la digitalización.	16	3	3	3	
Indicador: Estrategia digital					
Las estrategias digitales mejoran sus habilidades de gestión de información	17	3	3	4	
La estrategia digital de su organización se adapta a sus objetivos.	18	4	3	3	

Variable del instrumento: Reskilling

- Primera dimensión: Habilidad de actualización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Programas de formación					
Su empleador brinda formación para su desarrollo laboral	1	3	3	4	
Participas en programas de actualización en su trabajo	2	4	3	3	
Indicador: Participación profesional					
Su empleador valora su participación profesional en la organización	3	3	3	3	
Su empleador promueve la participación profesional de los empleados	4	3	3	3	
Indicador: Adaptación tecnológica					
Su empleador le brinda comunicación online para mejorar su eficiencia	5	3	4	3	
La tecnología ha mejorado la calidad de su trabajo en la organización	6	4	3	3	
Indicador: Retroalimentación					
Su jefe inmediato realiza retroalimentación	7	3	3	4	
La retroalimentación recibida mejora su trabajo	8	3	3	4	

- Segunda dimensión: Competitividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Motivación					
Se siente motivado por parte de sus jefes y/o superiores	9	4	3	4	
Su empresa le brinda reconocimiento y recompensas por su desempeño	10	4	3	4	
Indicador: Certificaciones					





Realiza cursos que le permitan crecer de manera profesional	11	3	3	4	
Su empleador valora y reconoce sus certificaciones profesionales	12	4	3	4	
Indicador: Competitividad					
Se considera una persona competitiva en su trabajo.	13	3	3	3	
Se esfuerza por destacar y sobresalir en su área de trabajo	14	3	3	3	

- Tercera dimensión: Capacitación

Relevancia	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Indicador: Programa de capacitaciones					
	Su empleador planifica las capacitaciones sobre atención al cliente	15	4	3	4	
	La organización promueve una cultura de aprendizaje digital.	16	4	3	4	
	Indicador: Desarrollo de habilidades					
	Su empleador brinda formación de habilidades de aprendizaje continuo	17	4	3	4	
	La organización le brinda oportunidades para hacer línea de carrera.	18	4	3	3	
	Indicador: Desempeño					
	Su empresa le brinda conferencias para mejorar su desempeño	19	4	3	3	
	Su desempeño es evaluado de manera justa y objetiva	20	4	3	3	



Yvette Cecilia Plasencia Mariños

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
DNI N° 18099550

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Transformación Digital Y Reskilling En Las Mypes Del Sector Entretenimiento En El Distrito De Miraflores, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Cesar Cifuentes La Rosa		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Malpartida Calderón Marco Antonio Morante Chapoñan José
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Inversiones J.T.L. S.A.C. – Marca: Valetodo Downtown
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la importancia de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 10 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la importancia de variables.





4. Soporte teórico

• Variable 1: Transformación digital

Hafseld et al., (2021) la transformación digital involucra temas de tecnológicos que se relacionan con el cambio o innovación en una empresa u organización. las dimensiones son la estructuración organizacional, las tecnologías y la innovación, ya que varios autores se refieren a ellos como el núcleo de los proyectos de transformación digital. Las tres dimensiones mencionadas han sido reportadas como elementos importantes que plantean desafíos para la gestión de proyectos de transformación digital. (p.72)



Variable	Dimensiones	Definición
Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> Estructuración organizacional 	Hafseld et al., (2021), "En proyectos relacionados con la transformación digital la estructura organizacional tiene un rol importante, ya que incluye factores de planificación y gestión, involucrando a los factores internos y externos, estos influyen en transformación influyen en la organización. de esta manera, los resultados tienen que lidiar con una mayor cantidad de partes interesadas y más complejos." (p.72)
	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologías 	Hafseld et al., (2021), "La tecnología forma parte esencial de lo digital como transformación, por ende, es crucial mantener una buena inspección de lo innovador que es, estas se definen de diversas maneras y combinaciones cómo y en diferentes sentidos relacionados con plataformas digitales, nubes de datos, redes de internet y el conocido IoT, estos son usados como instrumentos tecnológicos los cuales son utilizados como medios avanzados de transformación digital." (p.72)
	<ul style="list-style-type: none"> Innovación 	Hafseld et al., (2021), "La innovación digital y la transformación digital suelen llevar una estrecha relación, cuando se utiliza tecnología en los diversos procesos de innovación, se considera como innovación digital. se considera como tal a las transformaciones extremas en la forma natural de productos y servicios recientes." (p.72)

- **Variable 2: Reskilling**

Wahab et al., (2021) "definió el Reskilling como el aprendizaje de nuevas habilidades que le permite a las personas realizar un trabajo diferente y orientar a los demás a trabajar de manera diferente. La mejora y actualización de habilidades es importante debido a que las empresas han tenido un cambio radical en la digitalización. Por ello, las dimensiones son, habilidad de adaptación, mantenerse competitivo y capacitarse". (p.401)

Variable	Dimensiones	Definición
Reskilling	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de adaptación 	Wahab et al., (2021) La habilidad de adaptación es la capacidad para enfrentar cualquier cambio dentro de la organización, asimismo afrontar nuevos desafíos y oportunidades de crecimiento tecnológico y con ello mantener una red de contactos y estar conectado con otros profesionales en el campo que puede permitir a una persona mantenerse al tanto de las últimas tendencias y oportunidades de aprendizaje. (p.401)
	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad laboral 	Wahab et al., (2021) Mantenerse competitivo implica mantenerse actualizado para poder destacarse y ser más efectivo en el trabajo. Asimismo, desarrollar habilidades que pueden ayudar a ser competitivo en el uso de herramientas tecnológicas en el trabajo y ser capaz de analizar y evaluar información de manera objetiva y racional para tomar decisiones informadas y resolver problemas. Al desarrollar y mejorar estas habilidades, una persona puede mantenerse competitiva y destacarse en su campo de trabajo. (p.401)
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	Wahab et al., (2021) Capacitarse para poder enfrentar los cambios tecnológicos que va de la mano con la escasez de personal capacitado, desigualdad laboral y escasez de talento humano en las diferentes áreas de las empresas. Para capacitarse de manera efectiva, es importante establecer objetivos claros y realistas, y dedicar tiempo y esfuerzo para alcanzarlos. Asimismo, las empresas están en constante capacitación y actualización de los empleados existentes. (p.401)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Transformación Digital Y Reskilling En Las Mypes Del Sector Entretenimiento En El Distrito De Miraflores, 2023" elaborado por Malpartida Calderón Marco Antonio y Morante Chapoñan Jose Wilmer en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



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

Variable del instrumento: Transformación Digital

- Primera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Administración del personal					
Su empleador le asigna funciones según su perfil	1	4	4	4	
El clima laboral en la empresa favorece el trabajo en equipo	2	4	4	4	
Indicador: Planeación y desarrollo					
La inversión en tecnología favorece la eficiencia de la empresa	3	3	3	3	
La tecnología implementada garantiza la competitividad de la empresa	4	4	4	4	
Indicador: Evaluación de desempeño					
Su desempeño es evaluado por la organización	5	3	3	3	
Recibe feedback según los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Tecnología

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Capacidad tecnológica					
Posee la capacidad de manejar plataformas digitales	7	4	4	4	
Posee las habilidades necesarias para utilizar la nube de datos	8	4	4	4	
Indicador: Disponibilidad de tecnología					
Invierte en aprender habilidades para resolver problemas digitales	9	3	3	3	
Cuenta con disponibilidad de equipos POS de transacciones en su trabajo	10	3	3	3	
Indicador: Ocupación de la tecnología					
Ocupa la tecnología adecuada en sus funciones diarias	11	3	3	3	
El uso de la tecnología facilita su trabajo diario.	12	3	3	3	
Indicador: Calidad tecnológica					
Estas satisfecho/a con la calidad tecnológica que utilizas en la empresa	13	4	4	4	
Consideras que los sistemas y software tecnológicos son eficientes	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Innovación digital

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Competencias digitales					
Tienes acceso al desarrollo de competencias digitales en su organización	15	3	3	3	
Se desenvuelve con efectividad frente a la digitalización.	16	3	3	3	
Indicador: Estrategia digital					
Las estrategias digitales mejoran sus habilidades de gestión de información	17	4	4	4	
La estrategia digital de su organización se adapta a sus objetivos.	18	3	3	3	

Variable del instrumento: Reskilling

- Primera dimensión: Habilidad de actualización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Programas de formación					
Su empleador brinda formación para su desarrollo laboral	1	4	4	4	
Participas en programas de actualización en su trabajo	2	3	3	3	
Indicador: Participación profesional					
Su empleador valora su participación profesional en la organización	3	3	3	3	
Su empleador promueve la participación profesional de los empleados	4	3	3	3	
Indicador: Adaptación tecnológica					
Su empleador le brinda comunicación online para mejorar su eficiencia	5	4	4	4	
La tecnología ha mejorado la calidad de su trabajo en la organización	6	4	4	4	
Indicador: Retroalimentación					
Su jefe inmediato realiza retroalimentación	7	4	4	4	
La retroalimentación recibida mejora su trabajo	8	3	3	3	

- Segunda dimensión: Competitividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Motivación					
Se siente motivado por parte de sus jefes y/o superiores	9	4	4	4	
Su empresa le brinda reconocimiento y recompensas por su desempeño	10	4	4	4	
Indicador: Certificaciones					



Realiza cursos que le permitan crecer de manera profesional	11	4	4	4
Su empleador valora y reconoce sus certificaciones profesionales	12	3	3	3
Indicador: Competitividad				
Se considera una persona competitiva en su trabajo.	13	3	3	3
Se esfuerza por destacar y sobresalir en su área de trabajo	14	3	3	3

• Tercera dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Programa de capacitaciones					
Su empleador planifica las capacitaciones sobre atención al cliente	15	3	3	3	
La organización promueve una cultura de aprendizaje digital.	16	4	4	4	
Indicador: Desarrollo de habilidades					
Su empleador brinda formación de habilidades de aprendizaje continuo	17	4	4	4	
La organización le brinda oportunidades para hacer línea de carrera.	18	4	4	4	
Indicador: Desempeño					
Su empresa le brinda conferencias para mejorar su desempeño	19	4	4	4	
Su desempeño es evaluado de manera justa y objetiva	20	3	3	3	



Dr. Cesar Cifuentes La Rosa
DNI N° 09534164

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO: Transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación entre la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023?	Existe una relación entre la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023	<p>General: Determinar la relación de la transformación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023</p>	<p>Variable 1: Transformación digital</p> <p>Hafseld, K. H. J., Hussein, B., & Rauzy, A. B. (2021), la transformación digital involucra temas de tecnológicos que se relación con el cambio o innovación en una empresa u organización.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación Método hipotético deductivo Enfoque cuantitativo. El estudio es de tipo aplicada. Diseño no experimental de corte transversal. Nivel correlacional.</p>	La población está plenamente identificada y consiste en 99 empleados que trabajan en una empresa de entretenimiento ubicada en el distrito de Miraflores. La muestra es censal y el instrumento se utilizará en todos los colaboradores que trabajen en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores.
		<p>Específicos: OE1: determinar la relación de la estructuración organizacional y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023. OE2 determinar la relación de la tecnología y el en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023 OE3: determinar la relación de la innovación digital y la capacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023.</p>	<p>Variable 2: Recapacitación</p> <p>Según (Wahab et al., 2021) la capacitación permite a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos para adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Debido a la transformación digital, la automatización los trabajadores deben mantenerse al día con las últimas tendencias en habilidades y tecnología, y de estar preparados para las oportunidades futuras de trabajo.</p>	<p>Variables y operacionalización Variable 1: Transformación digital Dimensiones: Estructura Organizacional, Tecnología, Innovación digital.</p> <p>Variable 2: adaptación tecnológica Dimensiones: Habilidad de adaptación de competitividad laboral Capación</p>	

Anexo 4. Rango de Fiabilidad

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta*
0,61-0,80	Alta*
0,41-0,60	Media*
0,21-0,40	Baja*
0-0,20	Muy baja*

Fuente: Investigado del texto Metodología de la investigación cuantitativa. p.165. Palella y Martins (2012)

Anexo 5. Fiabilidad de la V1 transformación digital

Estadísticas De Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	18

La evaluación mediante SPSS fue ,914 estableciéndose en un nivel muy alta.

Anexo 6. Fiabilidad De La V2 Recapitación

Estadísticas De Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	20

La evaluación mediante SPSS fue ,973 estableciéndose en un nivel muy alta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Transformación digital y la recapacitación en una empresa de entretenimiento en el distrito de Miraflores, 2023", cuyos autores son MALPARTIDA CALDERON MARCO ANTONIO, MORANTE CHAPOÑAN JOSE WILMER, 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.

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

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

LIMA, 05 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO DNI: 08283815 ORCID: 0000-0003-4246-1991	Firmado electrónicamente por: CAESPINOZAAGU el 12-07-2023 15:15:11

Código documento Trilce: TRI - 0573920