



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y competencias digitales en una
municipalidad de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Peralta Segura, Ana Gabriela (orcid.org/0009-0000-8231-5812)

ASESORA:

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por permitirme la vida, la salud y toda su bendición en cada paso que doy; a mi amada familia, a mis padres; quienes apoyaron incondicionalmente a mis labores de estudiante. Todos ellos son el motivo que me inspiran al esfuerzo que realizo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme la dicha de la vida, y todas las bendiciones presentes.

A mis padres, mis hermanos que me apoyan en todas las tareas de la vida y me inspiran a la superación profesional.

A mi maestro Ayrton César Zegarra Chacón por su apoyo constante.

De igual manera, al Rector Fundador Cesar Acuña Peralta por darnos la oportunidad de alcanzar el ansiado Grado Académico a través de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable gestión del talento humano	13
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable competencias digitales	14
Tabla 3 Distribución de la variable gestión del talento humano	18
Tabla 4 Distribución de la dimensión reclutamiento	19
Tabla 5 Distribución de la dimensión selección	19
Tabla 6 Distribución de la dimensión capacitación	20
Tabla 7 Distribución de la dimensión recompensa	21
Tabla 8 Distribución de la dimensión evaluación del desempeño	22
Tabla 9 Distribución de la variable competencias digitales	22
Tabla 10 Distribución de la dimensión información y alfabetización	23
Tabla 11 Distribución de la dimensión comunicación	24
Tabla 12 Distribución de la creación de contenidos digitales	25
Tabla 13 Distribución de la dimensión seguridad	25
Tabla 14 Distribución de la dimensión resolución de problemas	26
Tabla 15 Prueba de normalidad de las variables	27
Tabla 16 Correlación de gestión del talento humano y competencias digitales	28
Tabla 17 Correlación de la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y competencias digitales	29
Tabla 18 Correlación de la dimensión selección de la gestión del talento humano y competencias digitales	30
Tabla 19 Correlación de la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y competencias digitales	31
Tabla 20 Correlación de la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y competencias digitales	32
Tabla 21 Correlación de la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y competencias digitales	33

Índice de figuras

	iv
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	11
Figura 2 Niveles de la gestión del talento humano	18
Figura 3 Niveles de la dimensión reclutamiento	19
Figura 4 Niveles de la dimensión selección	20
Figura 5 Niveles de la dimensión capacitación	20
Figura 6 Niveles de la dimensión recompensa	21
Figura 7 Niveles de la dimensión evaluación del desempeño	22
Figura 8 Niveles de la gestión del talento humano	23
Figura 9 Niveles de la dimensión información y alfabetización	23
Figura 10 Niveles de la dimensión comunicación	24
Figura 11 Niveles de la dimensión creación de contenidos digitales	25
Figura 12 Niveles de la dimensión seguridad	26
Figura 13 Niveles de la dimensión resolución de problemas	26

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo la determinación de la correlación de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima en el 2022. El enfoque de esta indagación es cuantitativo, de diseño correlacional descriptivo, de nivel descriptivo de tipo básico. La muestra de estudio fue de tipo censal y se constituyó por 174 servidores públicos, la aplicación de los instrumentos fue ejecutados por medio de la técnica de encuesta, de tipo cuestionario. Los resultados recaudados por medio del procesamiento estadístico, a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman otorgaron un valor de 0.319 con una significancia de 0.000. De esa manera se llegó a la conclusión que existe relación entre la gestión del talento humano y competencias digitales.

Palabras clave: Gestión, gestión del talento humano, competencias digitales

Abstract

the present thesis its objective was to determine the correlation of human talent management and digital skills in a municipality of Lima in 2022. The approach of this investigation is quantitative, with a descriptive correlational design, at a basic descriptive level. The study sample was census type and consisted of 174 public servants, the application of the instruments was carried out through the questionnaire survey technique. The results collected through statistical processing, through Spearman's Rho correlation coefficient, gave a value of 0.319 with a significance of 0.000. In this way, it was concluded that there is a relationship between human talent management and digital skills.

Keywords: Management, human talent management, digital skills

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los problemas en la gestión administrativa están creciendo debido a las restricciones, ya que el teletrabajo, las competencias digitales y los factores relacionados con los procesos administrativos crean problemas a gran escala en este enfoque, según, Di Mascio et al. (2020) mostraron que el confinamiento provocado por el Covid-19 amenazó políticamente por completo a los gobiernos de todo el mundo, donde las instituciones y administraciones gubernamentales estaban integradas, desencadenando desequilibrios en el PIB y en diversos procesos gubernamentales. En el aspecto económico y social del gobierno, la inestabilidad convirtió la gestión en un desastre masivo.

A su vez, Schuster et al. (2020) señalan que, dadas las limitaciones de la COVID-19, los funcionarios internacionales se enfrentan a una serie de requisitos para un teletrabajo eficaz debido a la falta de supervisión periódica, el trabajo remoto y, por tanto, a los desafíos de gestión. El empleo a tiempo parcial es usual como trabajo a distancia, y las dificultades además comprenden la necesidad de observar y gestionar la labor del director y preservar la condición en la que se encuentra el desplazamiento de lo cotidiano a lo remoto.

De la misma manera Furstenberg et al. (2021) Manifestaron que debido a los bajos salarios y baja gestión del talento humano en países del continente africano, enfrenta crisis en la demanda laboral de personas con el perfil profesional para lograr eficiencia en organizaciones, señalando que al 87% de autoridades de la región les es difícil hallar profesionales con talento y con el perfil adecuado para cumplir con las expectativas de trabajo. Asimismo, Boselie y Thunnissen (2017) manifestaron que en Inglaterra la fuga de talentos, causada por la migración del aproximadamente el 25% de personas capacitadas profesionalmente para ejercer la profesión, yace en el problema de la falta de gestión para el buen desempeño en las labores, dificultando los resultados que permitan el crecimiento de las diversas organizaciones.

En el mismo contexto, Abuarqoub (2019) manifestó que la comunicación ha sido participe del traspaso de fronteras, de ese modo desde China se informaba a

toda la superficie terrestre el brote del nuevo virus Covid-19, no obstante, en la actualidad, el siglo XXI, se da la existencia de otros obstáculos en la comunicación, las que son clasificadas a su vez como obstáculos psicológicos, culturales, religiosos, sociales, físicos, fuera de que existen individuos con falta de confianza para lograr comunicarse. Con ello es imprescindible saber el porqué de la situación de las barreras existentes, por ello Musheke y Phiri (2021) manifestaron que es fundamental la comprensión y el conocimiento para la gestión de diversas formas o canales para comunicarse, por lo que se requiere una interacción positiva, instantánea y que quiebre fronteras entre el emisor y receptor del mensaje comunicativo, con ello se generaría un conocimiento a través de lo digital.

Reis y Leite (2021) manifestaron que las competencias digitales poseen requerimientos previos para las habilidades digitales, incluidas al menos actividades simples como el saber manipular un teclado y actividades más complejas como planificar el trabajo digital. Asimismo, la Unión Europea durante el 2017, enmarcó el llamado marco de competencias digitales para un grupo de profesionales, cual se encontraba constituido por un conjunto de 21 competencias para profesionales del siglo XXI (Intef, 2021). La Oede (2020) en un estudio que solo el 24% de los países pertenecientes a la región latinoamericana, han sostenido iniciativas para fortalecer las competencias digitales en las capacidades de los profesionales de la región con respecto a Finlandia, siendo una nación que mantiene a sus profesionales con elevados dominios sobre el tema, esta gran diferencia se debe a las remuneraciones bajas de las naciones latinoamericanas.

De igual forma, Moreno et al. (2020) mencionaron que con el cierre de los límites fronterizos, tanto para el transporte aéreo como el terrestre, el mundo experimentó nuevas formas de relacionarse a través de la comunicación, para cumplir con diversos procesos de gestión, ya que previo al confinamiento, los canales más usados de comunicación eran los medios convencionales, Twitter y WhatsApp. De forma que cuando se inició el confinamiento, según Shammari (2021) las nuevas formas de comunicarse se iniciaron por nuevas plataformas o ya existentes, pero poco usadas, como el Telegram, Google Classroom, Zoom y entre otras, aunque la persistencia de dificultades para comunicarse prevalece, por falta de conectividad, horarios y entre otros elementos.

A nivel peruano, la Ey (2021) manifestó que el sector público y los diversos gobiernos dentro del territorio nacional poseen un 52.08% en avance de competencias digitales entre el personal que forma parte de la organización, significando que es una de las áreas más rezagadas con respecto a la transformación digital en los diversos sectores del país, señalando también que solo el sector privado hace inversión en capacitación en sus trabajadores para el dominio de competencias digitales.

Debido a lo que se expresó y se sustentó de manera correcta anteriormente, se delimitan las dudas de investigación, por primera vez el **problema general**, que se plantea con la pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022?; seguidamente, se esbozan los **problemas específicos**, conforme a lo establecido con la realidad de investigación, y el primer problema específico se representa a través de la pregunta: ¿Qué relación existe entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022?; ¿Qué relación existe entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022?; ¿Qué relación existe entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022?; ¿Qué relación existe entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022?; y finalmente ¿Qué relación existe entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022?

En consecuencia, se debe aclarar la base teórica del estudio para intentar evaluar el concepto de gestión de variables de talento y competencia digital y valorar sus dimensiones. Nuevamente, es metodológicamente sólido para demostrar la asociación relacionada con las dos variables propuestas en este estudio. Finalmente se justifica en la práctica, es decir, a través del estudio propuesto se considerarán medidas correspondientes según el grado de conexión entre las variables de gestión de recursos humanos y competencia digital en la ciudad de Lima - 2022.

De acuerdo con la estructura del trabajo de investigación, primero se deben delinear los objetivos generales y específicos de la investigación el **objetivo general**, que se planea con el enunciado: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; seguidamente, se esbozan los **objetivos específicos**, conforme a lo establecido con la realidad de investigación, y el primer objetivo específico se representa a través del enunciado: Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; Determinar la relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; Determinar la relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; Determinar la relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; por último, Determinar la relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022.

Respecto a la continuación del estudio de paradigmas, se deben esbozar hipótesis generales y específicas, las cuales serán comparadas mediante el correspondiente análisis de datos estadísticos, en este sentido se recomienda a la **hipótesis general** de la siguiente manera: Existe relación entre la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; asimismo, el paradigma implica esbozar igualmente las **hipótesis específicas**, por ello la primera hipótesis específica se denomina de la siguiente manera: Existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; Existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; Existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; Existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022; por último, Existe relación entre la dimensión evaluación del

desempeño de la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En términos de fundamentos teóricos, el estudio debe revisar el contexto de investigación de las variables propuestas con el fin de recolectar datos sobre competencia digital y comunicación efectiva y determinar el contexto de investigación.

En el contexto mundial, Ikkou et al. (2021) Realizaron una investigación que nombraron “Estudio acerca del efecto que tiene la utilización de las nuevas tecnologías en la salud de los individuos que trabajan en las instituciones financieras de Marruecos”, el objetivo de la misma era delimitar una magnitud de mortandad. También, el enfoque está guiado por una perspectiva cuantitativa, y toma como muestra un grupo de 228 finanzas de diferentes instituciones de África. Además, el análisis muestra que el 82% de los entrevistados dijo que la utilización de herramientas de comunicación tiene una influencia sobre la administración de recursos humanos dentro de las instituciones de financiación, y se llegó a la conclusión de que existe una limitación entre el empleo de las herramientas de comunicación y la comodidad que tienen los individuos.

De manera similar, Musheke y Phiri (2021) realizaron un estudio al que denominaron “El impacto de la eficacia de la comunicación en el desempeño organizacional en la teoría de sistemas” que fue un análisis de correlación de variables. De igual manera, el método estuvo dirigido a un nivel de correlación cuantitativa y la muestra estuvo conformada por 88 empleados del departamento administrativo. Además, el estudio muestra que el valor de correlación estadística es $r=0,642$ y la significancia p es mayor a $0,050$, debido a que la significación estadística determina que no existe correlación entre variables.

Por último, Amraei et al. (2022) hicieron una investigación que se llama “Las habilidades de comunicación de los gerentes y el desempeño de las enfermeras en los hospitales de formación”, y es un estudio de correlación entre las diferentes

variables. Este procedimiento es de nivel correlacional y la muestra fue compuesta por 195 personas dedicadas al cuidado de la salud de las cuales 39 eran directores de establecimientos hospitalarios de Irán. También, el análisis luego de la investigación arrojó una magnitud de $r=0,270$ y $p=0,001$, que indica importancia. El desenlace es que las circunstancias tienen una influencia positiva y significativamente.

En cuanto a, Nordin et al. (2021) Hicieron una investigación acerca de la manera en la que la comunicación influye en la administración del clima de la organización en ambientes de gran peligro, esto fue una exploración de clasificación de cifras. El procedimiento se orientó a una clase de compensación de cantidad y la muestra la formaron 260 empleados de administración. Debido a eso, el análisis dio una magnitud de $\beta=0,589$ y una magnitud de $p<0,001$, las cuales significaron que las variables en cuestión tenían una comparación con las variables en cuestión y que estas últimas se encontraban en un grado de significancia mayor que 0,05.

En el contexto nacional, Cabrera (2020) Realizó un estudio sobre “Habilidades digitales y gestión del talento de los colaboradores en sedes Banco de la Nación”, el cual consistió en un análisis de correlación de variables a través de caminos cuantitativos de niveles de correlación. Además, el estudio consideró una muestra de 90 empleados de la administración pública y derivó un valor estadístico pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,089 entre las variables del estudio, que se interpretó como la presencia de un efecto proporcional y significativo entre las variables.

Toledo (2018) Realizó un estudio denominado “Gestión del Talento y Competencia Laboral del Personal de Salud”, el cual consistió en un análisis de correlación entre variables. Por lo tanto, este estudio utilizó una muestra de 80 empleados administrativos. Además, el valor estadístico $Rho=0,716$, la significancia $p=0,000$, y existe una correlación positiva significativa entre las variables.

Yacila (2022) realizó un estudio titulado “Gestión del Talento y Cambio en las Organizaciones de Salud en Lima” el cual fue un análisis correlacional de variables. Además, el método indica un nivel de correlación cuantitativa con una muestra de

80 directivos municipales. El análisis estadístico de la investigación muestra que el valor r de Pearson es 0,816, $p=0,000$. Se concluyó que existe asociación estadísticamente significativa y proporcional entre las variables de estudio.

De la misma forma, Pérez (2021) realizó una investigación que le dio el nombre de "competencias y administración digital de la gobernación de una municipalidad en el norte de Lima", la cual fue una exploración de evaluación de términos. El lugar donde la metodología se orienta hacia una evaluación de tipo cuantitativo y la muestra está formada por 238 líderes electos en municipalidades. También, la investigación estadística que se presenta muestra que los índices Rho de Spearman de la valoración entre las 4 características de la variable administración con la variable competencias en tecnología, son 0.963, 0.886, 0.962 y 0.903, y tienen una importancia de $p<0.000$. Se corroboró que hay una valoración estadísticamente significativa y en escala con las variables analizadas.

Concerniéndose y exponiendo de manera teórica la variable de estudio de la administración del talento humano y de las competencias digitales, es necesario, en ese sentido, leer los libros para llegar a la primera variable de investigación que es la administración de las competencias digitales, que según Chiavenato en el 2009 manifestó que la gestión del talento humano es la encargada de asumir las propias estrategias para la capacitación y retención de individuos con el perfil adecuado y con talento para integrarlo a una organización (Rojas, 2022). Asimismo, Caliguri y Bonache en el 2016 manifestaron que es el proceso que garantiza que los individuos profesionalmente preparados sean asignados en el puesto laboral correcto, considerando el grupo de habilidades técnicas y competencias interculturales que posean (Lane y Maznevski, 2019). Carbonell et al. (2018) manifestaron que el término denominado Gestión del Talento Humano lo acuñó Watkins David y a su vez manifestaron que es el proceso que controla, desarrolla e integra a integrantes nuevos al equipo de trabajo de una organización destacando a individuos con un potencial elevado dentro de su posición laboral.

De la misma manera, Pandita y Ray (2018) manifestaron que la gestión del talento humano se refiere a los procedimientos de una organización para poder

seleccionar, capacitar y desarrollar a los colaboradores con respecto a sus habilidades destacables dentro de su área laboral. Por último, Vera y Blanco (2019) manifestaron que es considerada como un sistema en la que se incorpora al individuo dentro de una organización, asimilándolo como un recurso que constantemente debe ser optimizado, con una visión competitiva, dinámica y renovada, que conlleva a la interacción entre lo económico y también el social.

Por ello, se realizó la correspondiente revisión bibliográfica para definir la segunda variable de estudio, denominada competencia digital. Según, Montero et al. (2020) indican que estas habilidades se encuentran fundadas en agrupaciones de pensamiento con habilidades que posibilitan el uso consciente, juicioso y seguro de herramientas de la información y la comunicación, a través de las cuales es posible desarrollar varias habilidades dentro del ámbito de la formación profesional, la superación personal y el empleo. Asimismo, Fallon (2020) manifestó que fue Glister en 1997 quién mencionó y señaló por primera vez sobre el término de competencias digitales, asumiéndolo como el conjunto de capacidades para el correcto empleo de una máquina digital (computadora), asimismo el buen uso del acceso a redes conectadas al internet y la gestión de información digital.

Asimismo, Martzoukou et al. (2021) Mostraron que este tema se relaciona con la incorporación que hace el ser humano en cuanto al adecuado empleo de medios y herramientas digitales, y que a través del cambio constante realiza y aprende comportamientos y tareas digitales, esto a través de las acciones del trabajar en equipo por la virtualidad, comunicarse online, intercambio de información digital, y de esa manera la valoración de las habilidades propias en cuanto al desarrollo constante. Del mismo modo, Sá et al. (2021) mostraron que las competencias digitales es la habilidad o capacidad que el individuo exhibe en cuanto al uso de tecnologías digitales para participar como ciudadano digital y también ser productordigital, a través de los diversos dispositivos tecnológicos de comunicación e información. Del mismo modo, Del Moral et al. (2019) mostraron que esto se refiere a la capacidad e emplear vanguardistamente tecnologías de forma reflexiva y segura. Moiseienko et al. (2020) señalaron que antes de definir al tema en general se definen las palabras que la componen, que en primera instancia una competencia del individuo, es aquella que vuelve competente al sujeto, de

forma que agrupa ciertas habilidades, destrezas y conocimientos, todo esto acompañado de experiencia, por la que le permite desarrollar ciertas actividades de forma eficiente, por otro lado, digitales, que vendría a ser todo lo relacionado con el uso de equipos tecnológicos, por ende, significaría la habilidad del sujeto para desenvolverse efectivamente a través de los medios digitales.

Para definir la primera dimensión de competencias digitales, Pagrazio et al. (2020) indicaron que la alfabetización digital es la manera en la que el sujeto se desenvuelve a través de los medios tecnológicos, como la búsqueda de información, investigación y entre otras circunstancias que permitan el desarrollo del desenvolvimiento. Tohara (2021) señaló que esto hace referencia al agrupamiento de habilidades cognitivas como pautas básicas para el uso de tecnologías digitales, y su adecuado empleo de ellas. A su vez, Fallon (2020) señaló que es el grupo de capacidades para el acceso a las redes, la búsqueda, edición y administración de información digital, evaluando considerablemente los recursos hallados.

En cuanto a la segunda dimensión, Milic y Simeunovic (2022) señalaron que la comunicación digital, es una capacidad que logre tener el sujeto para comunicarse a partir de las diversas plataformas de comunicación que existan a través de los medios tecnológicos. Por ejemplo, si el comunicarse digitalmente es efectivo a través de las plataformas digitales, se haría referencia al uso de aplicaciones o plataformas como Whatsapp, Facebook Messenger, Telegram, Zoom, Google Meet, y entre otras. Holmstrom et al. (2022) indicaron que es una de las habilidades que logra un individuo para poder establecer comunicación y trabajar de manera virtual de manera totalmente segura.

Asimismo, la tercera dimensión es definida, la cual es denominada creación de contenidos, que según Agrati (2017) señaló que esta hace referencia a los recursos que posee un profesional con respecto a posibilitar una mejor gestión dentro de su centro de labores. Del mismo modo Nicoli et al. (2021) quienes indicaron que la dimensión en mención eleva positivamente la socialización de los colaboradores de una organización, pues con los contenidos elaborados, la información es más atractiva para la percepción.

De forma congruente, se define la cuarta dimensión, que se denomina seguridad, que según Tomczyk (2019) señaló que los individuos tienen el deber de hacer énfasis en la protección de sus tecnologías y plataformas digitales con respecto a diversas amenazas digitales, por la gran cantidad de problemas habidos en la actualidad. En cuanto a, Gallego et al. (2019) creen que esta es la capacidad del sujeto en cuanto al conocimiento de la configuración de su privacidad y seguridad digital, tomando en cuenta la protección total de todos sus medios digitales ante una situación de amenazas web.

En el mismo contexto, se define la quinta dimensión, que se denomina resolución de problemas, que según Frank y Castek (2017) indicaron que esto implica a la posibilidad del individuo para el uso adecuado de la navegación virtual, conocimiento, reparación de programas, elección de programas adecuados, considerando una metacognición en cuanto al análisis de lo ejecutado. Finalmente, Lordache et al. (2017) consideraron que es la capacidad que posee un sujeto para seleccionar diversas formas de avanzar digitalmente, tanto offline como online.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

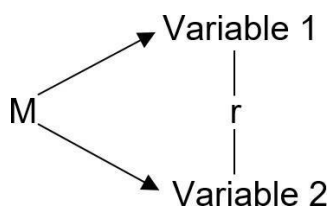
El estudio es básico porque Gersbach et al. (2018) señalan que los estudios de tipo fundacional tienen un origen y propósito embrionario, es decir, están comenzando a formarse e intentar encontrar nuevas teorías. El propósito es formular nuevas definiciones o conjeturas por medio de métodos científicos.

3.1.2. Diseño de investigación

En este caso, el diseño de investigación se basa en un diseño que no se basa en la experimentación, esto es lo que se afirma en Fuster y Santa María (2020), quienes mencionaron que Hernández y Mendoza hicieron que el diseño siguiera siendo no experimental debido a la neutralidad de la manipulación intencionada de las variables del estudio, mientras que a nivel de correlación ya que el propósito del estudio es encontrar asociaciones estadísticas entre las variables de estudio (Figura 1).

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Dónde:

M = Muestra

Variable 1 = Gestión del Talento Humano

Variable 2 = Competencias Digitales

r = grado de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

- Definición conceptual: Chiavenato afirmó en 2009 que la gestión del talento humano es responsable de formular sus propias estrategias, formar y retener personas con perfiles y talentos adecuados, e integrarlos a la organización. (Rojas, 2022).
 - Definición operacional: Dado que el diseño de este estudio es correlacional, la variable gestión del talento humano se representará como el factor O1.
- Indicadores: Los indicadores de la variable competencias digitales están estrechamente relacionados con sus diversas dimensiones. En primer lugar mencionaremos los indicadores de la primera dimensión, denominada reclutamiento: se refiere al proceso de presentación del talento humano, propuestas de profesionales; asimismo se hace mención a los indicadores de la segunda dimensión denominada selección: hace referencia a la observación de las competencias del individuo, incrementando el recurso humano en la estructura organizacional buscando nuevos talentos; finalmente los indicadores de la tercera dimensión denominada capacitación: haciendo referencia a la creación de las competencias a través de capacitaciones con respecto a la selección de talento humano integrado en la organización.
- Escala de dimensión: competencias digitales se evaluarán con 21 ítems con múltiples replicaciones del modelo mediante escalas Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato en el 2009 manifestó que la gestión del talento humano es la encargada de asumir las propias estrategias para la capacitación y retención de individuos con el perfil adecuado y con talent o para integrarlo a una organización (Rojas, 2022).	La variable gestión del talento humano se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Reclutamiento	Reclutamiento de personal Selección de personal	Ordinal
			Selección	Orientación del personal, modelado del trabajo, evaluación del desempeño	El inventario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple:
			Capacitación	Capacitación, desarrollo de las personas y organizaciones	Nunca (1)
			Recompensa	Remuneración, programa de incentivo, prestaciones y servicios	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)
			Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño en el puesto laboral, evaluar las competencias,	Siempre (5)

Variable 2: Competencias digitales

- Definición conceptual: Montero et al. (2020) Consideran que estas competencias se basan en un conjunto cognitivo de habilidades que permiten el uso consciente, crítico y seguro de las herramientas de información y comunicación, a través de las cuales la formación vocacional, la superación personal y diversas nos aseguramos que podemos desarrollar competencias.
- Definición operacional: Dado que el diseño de este estudio es correlacional, la variable numérica de habilidades se expresará como un factor O2.
- Indicadores: Los indicadores de competencia digital estarán estrechamente ligados a cada dimensión, comenzando por la primera: información y alfabetización. Esto se refiere a la gestión, almacenamiento y organización de la información digital. El segundo

indicador, comunicación y elaboración, se ocupa del uso de habilidades digitales para interactuar, comunicarse y colaborar con recursos a través de la tecnología. El tercer parámetro, la elaboración de contenidos, implica la elaboración y edición de diferentes tipos de contenidos a través del empleo de apps o programas utilizando las técnicas de la comunicación. Los métricas de la medida de seguridad tienen la ventaja de poder utilizarse para resguardar sus herramientas informáticas a través del empleo de programas para protegerse de los virus de la computadora y el empleo de códigos para preservar sus diferentes herramientas informáticas. Finalmente, los especialistas en indicadores de resolución de dificultades se preocupan por la resolución de dificultades que se encuentran en los ambientes digitales

Escala de dimensión: La competencia numérica se evaluará con 21 ítems, obtenidos del modelo con múltiples replicaciones mediante escala Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable competencias digitales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Competencias Digitales	Montero et al. (2020)			Selección, almacenamiento y	
	señalaron que estas competencias se basan en el agrupamiento cognitivo con habilidades que posibilitan el empleo a consciencia, crítico y seguro de herramientas de información y comunicación, con ella se desarrollan diversas competencias en la formación profesional, progreso personal, y en el trabajo.	La competencia digital se refiere a la capacidad de utilizar las tecnologías de la información y comunicación de manera crítica y creativa para resolver problemas y comunicarse. La competencia digital se mide en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Información y alfabetización Comunicación y colaboración Creación de contenidos Seguridad Resolución de problemas	organización en lo que concierne a la información digital Interacción, comunicación y colaboración de recursos por medio de las tecnologías con uso de las competencias digitales Creación y edición de diversos contenidos a través de aplicaciones o programas con el empleo de las tecnologías de comunicación Protección de sus herramientas tecnológicas con programas contra virus digitales y contraseñas para la correcta protección de sus diversas herramientas digitales Resolución de problemas en los programas digitales	Ordinal El inventario está compuesto por 21 ítems de opción múltiple: Nunca (1). Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para la visión de Pandey y Mishra en 2015, una población o también conocida como universo, es la masa total de observaciones individuales, consideradas como el grupo principal, a partir del cual se forma la muestra, población también significa una colección específica (Citado por Ashrafullah, Pandey y Mishra, 2018). De esta manera, este trabajo considera como población a todo el personal administrativo Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica en el año 2022 totalizando 315 personas.

- Criterios de inclusión: trabajadores pertenecientes al área administrativa y todos los procesos afines a la administración.
- Criterios de exclusión: trabajadores de mantenimiento, conductores, seguridad municipal, y entre otros.

3.3.2. Muestra

En cuanto a, Moro en el 1995 afirmó que una muestra se refiere a cualquier subconjunto del universo o población (citado en Costa de Luna y Lisboa, 2021). Para seleccionar correctamente una muestra de estudio, la muestra debe ser significativa y representativa, teniendo en cuenta criterios de exclusión para que los resultados

Puede generalizar a toda la población y evitar resultados sesgados e inexactos. Por ello, la muestra de este estudio estará conformada por 174 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica en el año 2022.

3.3.3. Muestreo

Costa De Luna y Lisboa (2021) señalan que el muestreo es crucial para la ejecución inferencial de las estadísticas del estudio, ya que los juicios se emiten analizando la parte del universo a evaluar. También mencionaron que el muestreo probabilístico significa que se conoce la probabilidad de cada elemento en el universo probabilístico. Para los fines de este estudio, la investigación se llevará a cabo mediante muestreo probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis

De igual manera, los elementos establecidos para la muestra se determinaron a través de lo permitido por los cuestionarios que se aplicarán, en esta situación la característica común de la muestra es pertenecer a la administración de la municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la importancia de demostrar esta parte fundamental del paradigma y proyecto de investigación, Arispe et al. (2020) sustentó su importancia y justifica este apartamiento al afirmar que se trata de una agrupación bien mezclada de diferentes métodos sugeridos por el investigador con el fin de conseguir diferentes datos que posibiliten los objetivos del análisis. Se trata del monitoreo hecho para aumentar la exactitud de los instrumentos utilizados, esto es fundamental para la fiabilidad de la investigación. Además, los cuestionarios proporcionan dos herramientas como el Cuestionario de Competencia Emocional y el Cuestionario de Estilo de Aprendizaje han sido analizados previamente por su precisión y confiabilidad como método de cuestionario para recopilar información para lograr los objetivos del estudio.

3.5. Procedimientos

El presente estudio se planificó principalmente su ejecución para establecer un reconocimiento del problema en cuanto a variables según el tema, internacionales, nacionales y locales para sustentar, y justificar el estudio. También se plantean interrogantes, y también se plantea el propósito y la teoría de la prueba, a través de la correspondiente historia de investigación, así como la base teórica de cada variable y sus aspectos, se determina la base teórica precisa y luego se determina el método y así asumir la línea cuantitativa, el grado descriptivo y comparativo y la configuración global y mostrar el correcto uso de las herramientas analíticas anteriores para que tengan validez y fiabilidad para el análisis de la última parte recogida mediante la herramienta muestral y, por tanto, perfilar la idoneidad del modelo de investigación en cuestión Discusión y conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de conseguir los datos, utilizando herramientas que ya están comprobadas y son fiables, se hace un estudio estadístico de las diferentes variables con el fin de entender la distribución de la administración del talento y de las habilidades digitales, la performance que se representa a través de una muestra específica, y luego se hace un procedimiento de prueba de normalidad, el cual dará una medida de la distribución de las variables y, en base a eso, hará una comparación de las muestras de prueba en SPSS v. 25. Por último, contrasten las hipótesis contempladas en este proyecto de investigación.

3.7. Aspectos éticos

El actual programa de estudio se ha adaptado a la base legal en cuanto a la prestación de apoyo ético, ya que este será otorgado por los lineamientos éticos de la Universidad Cesar Vallejo del Perú, ya que el estudio se realizará en una organización estatal.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

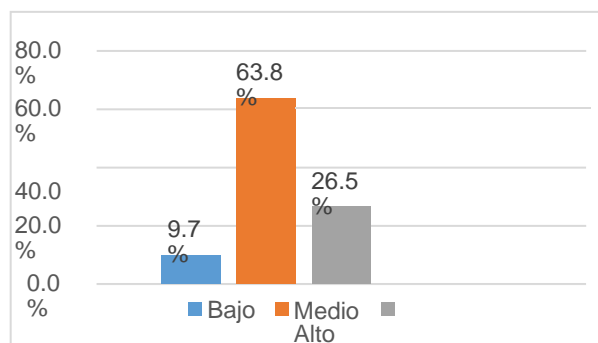
Tabla 3

Distribución de la variable gestión del talento humano

VARIABLE	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión del Talento Humano	17	9.7	111	63.8	46	26.5	174	100

Figura 2

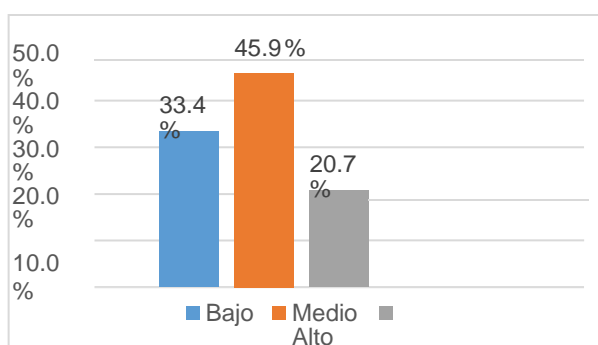
Niveles de la gestión del talento humano



En referencia a, la tabla 3 se evidencia la distribución por clases de la variable administración del talento en una institución pública, de la variable se observa una predominancia de baja frecuencia al nivel medio, ya que el sesenta y tres por ciento del personal de esa institución piensa que la administración del talento se encuentra en un nivel bajo de desempeño, de manera similar, el veintiocho por ciento de los empleados cree que la administración del talento es baja y por tanto poco eficaz, y finalmente el nueve por ciento de los empleados cree que la administración del talento es poco eficaz.

Tabla 4*Distribución de la dimensión reclutamiento*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Reclutamiento	58	33.4	80	45.9	36	20.7	174	100

Figura 3*Niveles de la dimensión reclutamiento*

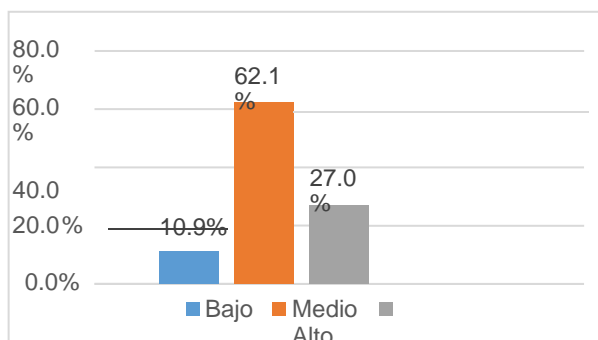
Referente a, la tabla 4 muestra la distribución de niveles de las dimensiones de reclutamiento en un órgano público. En lo que respecta a esta dimensión, cabe señalar que existe una tendencia de alta frecuencia en el nivel medio, pues el 45,9% del personal de ese órgano considera un reclutamiento se encuentra en un nivel de regular eficiencia, y de manera similar, el 20,7% del personal cree que la contratación es de alto nivel, por lo tanto, la eficiencia de la contratación es alta y, finalmente, el 33,4% de las personas piensa que la eficiencia de la contratación es baja.

Tabla 5 *Distribución de la dimensión selección*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Selección	19	10.9	108	62.1	47	27	174	100

Figura 4

Niveles de la dimensión selección



En cuanto a, la tabla 5 señala que la distribución por niveles de la dimensión selección de órganos públicas, de esta dimensión se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel medio, que es del 62.1% del personal de este órgano considera que: la selección está en un nivel regular de eficiencia, de igual manera el 27% de los trabajadores cree que el nivel de selección es alto y por tanto la eficiencia en la selección es alta, y finalmente el 10,9% de los trabajadores cree que la eficiencia en la selección es baja.

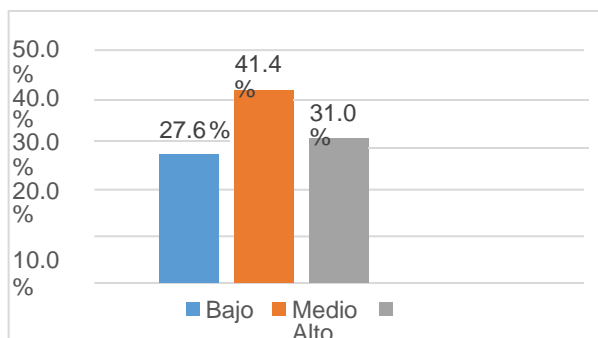
Tabla 6

Distribución de la dimensión capacitación

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Capacitación	48	27.6	72	41.4	54	31	48	

Figura 5

Niveles de la dimensión capacitación



El cuadro 6 evidencia que la distribución por clases de las características de formación presentes en los órganos oficiales. En referencia a esta característica, es importante mencionar que existe una corriente de alta frecuencia en el medio, ya que el 41,4% de los empleados del lugar piensa que la capacitación está en un nivel normal de capacidad, además el 31% de los empleados considera que el grado de formación es alto, por lo que cuando se piensa que la formación es eficaz, el 27,6% de los empleados piensa que es poco apta.

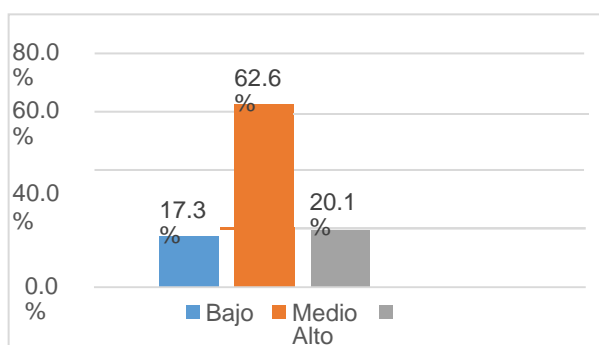
Tabla 7

Distribución de la dimensión recompensa

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Recompensa	30	17.3	109	62.6	35	20.1	174	100

Figura 6

Niveles de la dimensión recompensa



La tabla 7 muestra la distribución por niveles de las dimensiones de recompensa en un órgano públicas, al observar las dimensiones, vale la pena señalar que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel medio, debido a que el 62,6% del personal del órgano cree que las recompensas son normales. Los niveles de eficiencia, y de manera similar, el 20,1% de los empleados piensa que el nivel de recompensa es alto, por lo que piensa que es eficiente, y finalmente el 17,3% piensa que es poco eficiente.

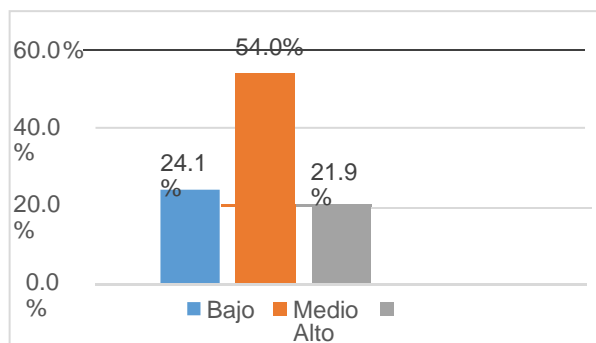
Tabla 8

Distribución de la dimensión evaluación del desempeño

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Evaluación del desempeño	42	24.1	94	54	38	21.9	174	100

Figura 7

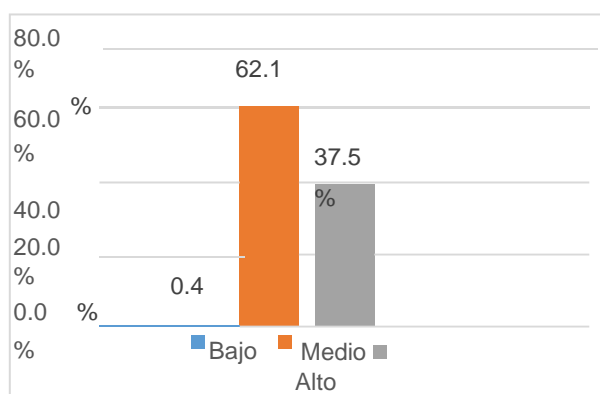
Niveles de la dimensión evaluación del desempeño



En referencia a, la tabla 8 se evidencia la distribución de los grados de la variable medición del desempeño dentro de una institución pública, de esta manera se puede observar que existe una inclinación alta de la magnitud en el nivel medio, debido a que el 54 por ciento de los empleados de la institución piensan que el desempeño es. La medición se encuentra en una etapa de funcionamiento normal, de igual manera el 21.9% de los individuos considera que la etapa es alta debido a que piensa que es eficaz y finalmente el 24.1% piensa que la capacidad es baja.

Tabla 9*Distribución de la variable competencias digitales*

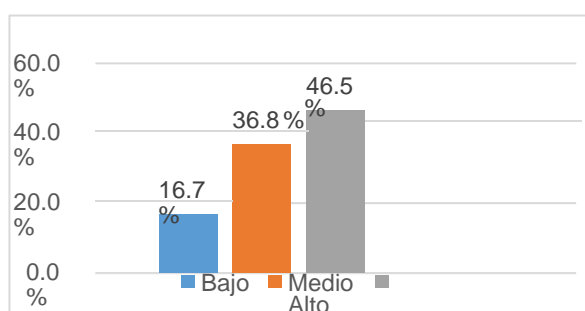
VARIABLE	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Competencias digitales	7	0.4	108	62.1	59	37.5	174	100

Figura 8*Niveles de la gestión del talento humano*

En referencia a, la tabla 9 se evidencia la distribución de los grados de la variable competencias digitales dentro de las instituciones del estado, de esta variable es posible observar que existe una predominancia alta de la magnitud en el nivel medio, el 62.1 por ciento de los empleados de este organismo piensan que poseen habilidades de regularidad. Al igual que esto, el 37,5% de los individuos considera que tiene una capacidad alta de competencias digitales, y el 0,4% considera que tiene una capacidad baja de competencias digitales.

Tabla 10*Distribución de la dimensión información y alfabetización*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Información y alfabetización	29	16.7	64	36.8	81	46.5	174	100

Figura 9*Niveles de la dimensión información y alfabetización*

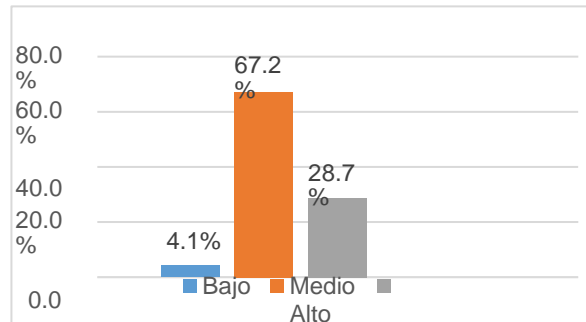
La Tabla 10 muestra la distribución de niveles de la dimensión alfabetización informacional en un órgano públicas, de esta dimensión se puede observar que hay una tendencia de frecuencia de niveles más altos, debido a que el 46.5% del personal de esta dimensión tiene un nivel alto de alfabetización informacional. Las organizaciones se consideran relativamente eficientes en alfabetización e información digital; de manera similar, el 36,8% de los empleados considera que se encuentran en un nivel medio y el 16,7% con un nivel de dominio bajo.

Tabla 11*Distribución de la dimensión comunicación*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Comunicación	7	4.1	117	67.2	50	28.7	174	100

Figura 10

Niveles de la dimensión comunicación



En cuanto a, la Tabla 11 muestra la distribución por niveles de la dimensión comunicación en un órgano público, esta dimensión se puede observar que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel medio, de igual manera el 67.2% del personal de un órgano manifestó que posee una eficiencia regular, la dimensión comunicativa se encuentra en el nivel medio. Se consideran algo eficientes en la comunicación digital; de igual forma, el 28.7% de los empleados cree que su nivel de dominio es alto y el 4.1% cree que su nivel de dominio es bajo.

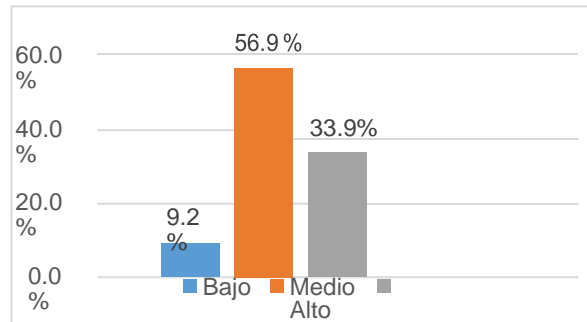
Tabla 12

Distribución de la creación de contenidos digitales

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Creación de contenido digital	16	9.2	99	56.9	59	33.9	174	100

Figura 11

Niveles de la dimensión creación de contenidos digitales



En referencia a, la tabla 12 exhibe la distribución de los grados de la magnitud de creación de contenido digital en una institución pública, en la magnitud es posible observar una alta frecuencia en el medio, ya que el 56.9% de las personas que trabajan en el órgano piensa que tiene cierta utilidad en el ámbito de la creación de contenidos digitales, de igual forma, el 33.9% de los individuos piensa que tiene una magnitud de dominio alta, y el 9.2% piensa que tiene una magnitud de dominio baja.

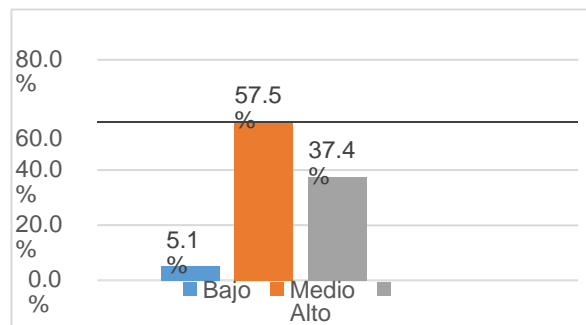
Tabla 13

Distribución de la dimensión seguridad

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Seguridad	9	5.1	100	57.5	65	37.4	174	100

Figura 12

Niveles de la dimensión seguridad



Acercas de la tabla 13 muestra la distribución de los niveles de la dimensión de seguridad en un órgano público. En cuanto a esta dimensión, cabe señalar que existe una tendencia alta de la frecuencia hacia el nivel medio, pues el 57.5% del personal de dicho órgano considera que poseen una eficiencia regular en cuanto a la seguridad digital, de igual manera, el 37.4% se consideran promedio alto, el 9,2% de las personas piensa que su nivel es más bajo.

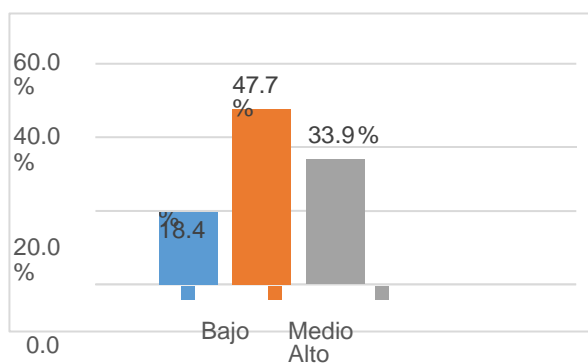
Tabla 14

Distribución de la dimensión resolución de problemas

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Resolución de problemas	32	18.4	83	47.7	59	33.9	174	100

Figura 13

Niveles de la dimensión resolución de problemas



En referencia a, la tabla 14 evidencia que la distribución de las categorías de la variable resolución de dificultades en una institución pública, en referencia a, la variable señala que existe una inclinación alta de la magnitud en el nivel medio, el 47.7% de los empleados de esa institución piensan que poseen una capacidad regular para solucionar un inconveniente digital, además, el 33.9% de los empleados piensan que tienen un nivel alto, y un 18.4% posee un nivel bajo sobre el ámbito.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables

Kolmogorov-Smirnov		
Variable	gl.	Sig.
	100	0.000
	100	0.000

En la tabla 15 se evidencia la prueba de normalidad de las variables de administración de talento y competencias digitales, la magnitud de la prueba de normalidad determinada por el estadístico Kolmogorov-Smirnov es de 0.00, considerando las dos pruebas de normalidad, es factible utilizar para la comparación de hipótesis Rho de Spearman.

4.2.2. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Ha: Existe r elación entre la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Tabla 16*Correlación de gestión del talento humano y competencias digitales*

		Gestión del talento humano	Competencias digitales
Gestión del talento humano	Correlación Rho de Spearman	1	0.319
	Sig. (bilateral)		.000
	N	174	174
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.319	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	174	174

En la tabla 16 se exhiben los resultados con un índice de correlación de 0,319 y un grado de importancia de 0,000 entre las variables de administración de personas y habilidades digitales. Lo evidencia que existe una correlación positiva con una magnitud de importancia estadística que es significativamente alta entre las dos variables del análisis, y los límites de aceptación son estos:

- Si p valor supera o iguala a 0.050, aceptamos hipótesis nula.
- Si p valor no supera a 0.050, aceptamos hipótesis alterna.

Debido a que la importancia de la prueba estadística es inferior a 0.050, se rechaza la hipótesis inicial, de modo que, se puede determinar que hay una correlación estadísticamente positiva entre las variables en cuestión.

4.2.3. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Tabla 17

Correlación de la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y competencias digitales

		Dimensión Reclutamiento	Competencias digitales
Dimensión Reclutamiento	Correlación Rho de Spearman	1	0.290
	Sig. (bilateral)		.000
	N	174	174
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.290	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	174	174

En cuanto a, la Tabla 17 se muestra como resultado que el índice de correlación entre las dimensiones de captación de gestión del talento y las variables de habilidades digitales es de 0,290, con una significancia de 0,000. Lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las dimensiones y las variables de estudio, y los criterios de aceptación son los siguientes:

- Si p valor supera o iguala a 0.050, aceptamos hipótesis nula.
- Si p valor no supera a 0.050, aceptamos hipótesis alterna.

Debido a que la importancia de la prueba estadística es inferior a 0.050, se rechaza la hipótesis inicial, de modo que, se puede determinar que hay una correlación estadísticamente positiva entre las variables en cuestión.

4.2.4. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión selección de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Tabla 18

Correlación de la dimensión selección de la gestión del talento humano y competencias digitales

		Dimensión Selección	Competencias digitales
Dimensión Selección	Correlación Rho de Spearman	1	0.283
	Sig. (bilateral)		.000
	N	174	174
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.283	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	174	174

Acerca de, la Tabla 18 se muestra como resultado que el índice de correlación entre las dimensiones de selección de la gestión del talento humano y las variables de competencias digitales es de 0,283, con una significancia de 0,000. Lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las dimensiones y las variables de estudio, y los criterios de aceptación son los siguientes:

- Si p valor supera o iguala a 0.050, aceptamos hipótesis nula.
- Si p valor no supera a 0.050, aceptamos hipótesis alterna.

Debido a que la importancia de la prueba estadística es inferior a 0.050, se rechaza la hipótesis inicial, de modo que, se puede determinar que hay una correlación estadísticamente positiva entre las variables en cuestión.

4.2.5. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Tabla 19

Correlación de la dimensión capacitación de la gestión del talento humano y competencias digitales

		Dimensión Capacitación	Competencias digitales
Dimensión Capacitación	Correlación Rho de Spearman	1	0.290
	Sig. (bilateral)		.000
	N	174	174
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.290	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	174	174

Referente a, la Tabla 19 se muestran los resultados con un índice de correlación de 0,290 y una significancia de 0,000 entre las dimensiones capacitación de gestión del talento humano y la variable competencias digitales. Lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las dimensiones y las variables de estudio, y los criterios de aceptación son los siguientes:

- Si p valor supera o iguala a 0.050, aceptamos hipótesis nula.
- Si p valor no supera a 0.050, aceptamos hipótesis alterna.

Debido a que la importancia de la prueba estadística es inferior a 0.050, se rechaza la hipótesis inicial, de modo que, se puede determinar que hay una correlación estadísticamente positiva entre las variables en cuestión.

4.2.6. Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Tabla 20

Correlación de la dimensión recompensa de la gestión del talento humano y competencias digitales

		Dimensión Recompensa	Competencias digitales
Dimensión Recompensa	Correlación Rho de Spearman	1	0.228
	Sig. (bilateral)		.000
	N	174	174
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.228	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	174	174

La Tabla 20 muestra los resultados de que el índice de correlación entre la dimensión de recompensa por la gestión del talento humano y la variable competencias digitales es 0,228 y la significancia es 0,000. Lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las dimensiones y las variables de estudio, y los criterios de aceptación son los siguientes:

- Si p valor supera o iguala a 0.050, aceptamos hipótesis nula.
- Si p valor no supera a 0.050, aceptamos hipótesis alterna.

Debido a que la importancia de la prueba estadística es inferior a 0.050, se rechaza la hipótesis inicial, de modo que, se puede determinar que hay una correlación estadísticamente positiva entre las variables en cuestión.

4.2.7. Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y las competencias digitales en una municipalidad distrital de Lima, 2022.

Tabla 21

Correlación de la dimensión evaluación del desempeño de la gestión del talento humano y competencias digitales

		Dimensión Evaluación del Desempeño	Competencias digitales
Dimensión Evaluación del Desempeño	Correlación Rho de Spearman	1	0.335
	Sig. (bilateral)		.000
	N	174	174
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.335	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	174	174

Acerca de, la Tabla 21 muestra los resultados de que el índice de correlación entre la dimensión de recompensa de gestión del talento humano y la variable competencias digitales es de 0,335 y la significancia es de 0,000. Lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre las dimensiones y las variables de estudio, y los criterios de aceptación son los siguientes:

- Si p valor supera o iguala a 0.050, aceptamos hipótesis nula.
- Si p valor no supera a 0.050, aceptamos hipótesis alterna.

Debido a que la importancia de la prueba estadística es inferior a 0.050, se rechaza la hipótesis inicial, de modo que, se puede determinar que hay una correlación estadísticamente positiva entre las variables en cuestión.

V. DISCUSIÓN

El paradigma de investigación que continúa la estructura de este estudio es propicio para proponer discusiones correspondientes sobre el tema de la gestión de recursos humanos y las competencias digitales sobre el tema de las asociaciones estadísticas. Los datos se recolectan a través de instrumentos, por lo que se realiza la siguiente discusión:

En primer lugar, considerando los objetivos iniciales del estudio, partiendo de los objetivos generales, los resultados demostraron que los mismos son corroborativos y se encuentran en armonía con los datos estadísticos que se encontraron en el cuarto capítulo, donde se evidencia que hay una calificación de manera estadísticamente significativa entre la administración del capital humano y las habilidades digitales en una municipalidad de Lima durante el 2022, debido a que el Rho de Spearman fue de 0,319, se obtuvo una significancia de 0,000, que se interpreta como una relación de proporcionalidad directa entre las dos variables. Respecto al trabajo de Cabrera (2020), el estudio es un análisis de correlación de variables, realizado por la ruta cuantitativa de nivel correlacional. El estudio consideró una muestra de 90 empleados de la administración pública y derivó un valor estadístico de pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0.089 entre las variables del estudio, que se interpretó como la presencia de un efecto proporcional y significativo entre las variables. Por lo que se identificó como una convergencia entre el estudio actual y el realizado por Cabrera en 2020. De manera similar, Chaupis y Gonzales (2018) muestran que las entidades públicas peruanas no cuentan con las competencias digitales y el performance de servicio de una entidad pública en el Perú. El estudio concluye que las capacidades digitales no impactan el desempeño de los servicios de una organización, lo cual es parte de una buena gestión; en línea con esta teoría, existe un desacuerdo entre el estudio actual y el de Chaupis y Gonzales en el 2018.

De esta forma, los resultados generales de la distribución de frecuencia de las variables en cada nivel son obvios. Si analizamos primero las variables de gestión del talento, encontramos que existe una tendencia hacia tendencia más altos. La frecuencia es en un nivel medio, ya que el 63.8% de los empleados de la ciudad cree que la gestión de recursos humanos está en un nivel medio, de igual manera

el 26.4% de los empleados cree que la gestión de recursos humanos es en un nivel alto, finalmente el 9.7% cree que la gestión de recursos humanos es ineficiente, en el mismo contexto las cifras la variable habilidades muestra una tendencia de alta frecuencia hacia el nivel medio ya que el 62.1% de los trabajadores de la ciudad considera tener competencias digitales medias y de igual manera el 37.5% de los trabajadores considera tener habilidades digitales medias. Habilidades digitales de nivel. Su nivel de competencias digitales es alto, y finalmente un 0,4% considera que tiene niveles bajos de competencias digitales.

Debido a eso, se obtuvieron resultados que confirman y comparan las metas específicas con los datos estadísticos de la Sección 4. Es evidente que hay una clasificación estadísticamente significativa entre la magnitud del reclutamiento en la gerencia de recursos humanos y la variable competencia digital, ya que los resultados están vinculados con el índice en la medida en que la variable de reclutamiento está relacionada con la variable de habilidades de la computadora y la variable de significado es 0,290. Esto evidencia una evaluación positiva con respecto a la estadística que tiene importancia para el estudio. Sobre la investigación realizada por Toledo (2018). Realizaron un análisis que consideró la gestión de recursos humanos y la relacionaron con las capacidades laborales de las entidades de salud y consideraron una muestra de 80 empleados de una región administrativa y encontraron asociación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, considerando que dentro de los parámetros aceptados, El reclutamiento en la gestión de recursos humanos es directamente proporcional a las habilidades laborales porque mientras mejor sea el reclutamiento en términos de gestión del talento, mejores serán las habilidades laborales adquiridas, realizó un análisis considerando la gestión de recursos humanos y lo relacionó con las habilidades laborales. Las entidades de salud y la OMS consideraron una muestra de 80 colaboradores de regiones administrativas y encontraron que existe asociación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, teniendo en cuenta la significancia dentro de los parámetros aceptados, identificándose la relación entre la contratación en la gestión de recursos humanos y las habilidades laborales vinculadas. porque la contratación es mejor en términos de gestión de recursos humanos, mejores competencias laborales serán adquiridas contiguamente, en el segundo objetivo específico los hallazgos son confirmables y comparables con los resultados estadísticos publicados en **la Parte IV**, Existe una evaluación de manera estadísticamente significativa. La relación entre la magnitud

de la selección de la gerencia de recursos humanos y la variable de competencias en el ámbito digital, ya que se evidencia una clasificación con un índice de relación de 0,283 y una magnitud de 0,000. Esto evidencia una evaluación positiva con respecto a la estadística que tiene importancia para el estudio. Respecto al estudio realizado por Quiroz y Torres (2019), realizó una investigación que demostró la administración de personas y la relación con las habilidades del personal en empresas del sector, teniendo en cuenta una muestra de 196 empleados y hallaron: En el momento en que se aceptaron los términos de la investigación, existe una magnitud de manera estadísticamente significativa entre las variables analizadas, y es que mientras más precisa sea la etapa de selección de la administración del talento, más grande será la capacidad del personal para incorporarse a la empresa.

En consecuencia, en el tercer objetivo específico, se encontraron resultados que confirman y contrastan con las cifras estadísticamente publicadas en el cuarto apartado, se deduce que existe una correlación que es estadísticamente significativamente alta entre la magnitud de formación en la administración de recursos humanos y la magnitud de la variable competencia digital, porque los resultados indican que el índice de correlación es la importancia entre la magnitud de formación en la administración de recursos humanos y la variable de competencia digital, es de 0,290 y la magnitud es de 0,000. Esto evidencia una correlación positiva con respecto a la estadística que tiene importancia para el estudio. Sobre la investigación realizada por Chávez (2019). Realizaron un análisis que consideró la gestión de recursos humanos y la relacionó con la capacidad laboral de las entidades de salud y consideraron una muestra de 50 empleados de una región administrativa y encontraron asociación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, teniendo en cuenta la importancia de la aceptación dentro de parámetros; se determina que la formación en gestión de recursos humanos dentro de la organización es directamente proporcional a la capacidad laboral, ya que al promover y desarrollar la formación, se incrementa la competencia de los colaboradores, mejores competencias digitales, que ayudarán a realizar la gestión de calidad en cualquier organización.

Dentro del contexto, en el cuarto objetivo específico con los resultados de la estadística que se publicó en el cuarto capítulo, como validación y comparación, es evidente que existe una correlación de manera estadísticamente significant en la relación entre la variable competencia digital y la variable recompensa de la

administración de recursos humanos, ya que los resultados se exhiben utilizando índices de correlación. También, la importancia entre el ámbito de recompensa de la gerencia de recursos humanos y la variable habilidades digitales es de 0,228, y la importancia es de 0,000. Esto evidencia una correlación positiva con respecto a la estadística que tiene importancia para el estudio. Sobre la investigación realizada por Franco (2021) quienes realizaron un análisis que consideró las motivaciones y las vinculó con las competencias digitales de las instituciones adscritas al ministerio, y quienes consideraron una muestra de 226 colaboradores y encontraron que hubo diferencia estadística entre las variables estudiadas considerando la significancia dentro de los parámetros aceptar y confirmar la correlación significativa que la motivación es imprescindible dentro de las organizaciones, pues el vínculo directamente proporcional con las competencias digitales. Eso conlleva a que mientras se promueva y se incentive a los colaboradores de las organizaciones con recompensas, el mismo mejorará sus competencias digitales y laborales lo que significa algo fructífero para su organización, pues el colaborador trabaja motivado, que servirán para que se ejecute una gestión de calidad en cualquier organización.

Finalmente, en el quinto objetivo específico se obtuvieron resultados que confirman y se comparan con los datos estadísticos del cuarto capítulo, demostrando que existe una correlación de manera estadísticamente significant entre las características de la evaluación del desempeño en la gerencia de recursos humanos y las características de la competencia digital. Debido a que la puntuación de la correlación exhibida en los resultados es la importancia de la dimensión de la evaluación del desempeño del gerenciamiento de recursos humanos en relación a la variable capacidad digital, es de 0,335 y la importancia es de 0,000. Esto evidencia una correlación positiva con respecto a la estadística que tiene importancia para el estudio.

Respecto al estudio realizado por Horna (2020), Se realizó un análisis tomando en cuenta el desempeño de las tareas y vinculándolo a las capacidades digitales de los organismos adscritos al ministerio, tomando en cuenta una muestra de 68 colaboradores y encontrando asociación estadísticamente significativa entre las variables consideradas La importancia dentro de parámetros reconocidos dicta que la evaluación del desempeño es crucial dentro de una organización, ya que es directamente proporcional a las capacidades digitales. Eso conlleva a que mientras existe una constante evaluación del desempeño a los colaboradores de las organizaciones, él mismo mejorará sus competencias digitales y laborales lo

que significa algo fructífero para su organización, pues el colaborador trabaja con un mayor desempeño constante, para la mejora de su organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera.- El valor de Spearman Rho es 0.319 y la significancia es 0.000, concluyendo que existe una relación positiva significativa entre la gestión de recursos humanos y las capacidades digitales en la municipalidad de Lima en el año 2022.

Segunda.- El valor de Spearman Rho es 0.290 y la significancia es 0.000, lo que concluye que existe una relación positiva significativa entre la dimensión reclutamiento de la gestión del talento humano y la variable competencias digitales en una municipalidad de Lima en el año 2022.

Tercera. El valor de Spearman Rho es 0.283 y la significancia es 0.000, concluyendo que existe una relación positiva significativa entre las dimensiones de selección de la gestión del talento y las variables de competencias digitales en la municipalidad de Lima en el año 2022.

Cuarta.- El valor de Spearman Rho es 0.290 y la significancia es 0.000, lo que concluye que existe una relación positiva significativa entre las dimensiones de formación en gestión del talento y la variable competencia digital en la municipalidad de Lima 2022.

Quinto.-El valor Rho de Spearman es 0.228 y la significancia es 0.000, concluyendo que existe una relación positiva significativa entre las dimensiones de recompensa por la gestión del talento humano y la variable competencias digitales en la municipalidad de Lima en el año 2022.

Sexta.- El valor de Spearman Rho es 0.335 y la significancia es 0.000. Se puede concluir que existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones de evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos y las variables de competencias digitales en la municipalidad de Lima en el año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.- En general, se recomienda enfatizar la gestión del talento dentro de la ciudad y considerar aumentar la conciencia sobre las habilidades digitales entre los colaboradores físicos.

Segundo.- Respecto a la segunda conclusión, se debería plantear una fase intensiva de reclutamiento a nivel organizacional para atraer nuevo talento.

Tercera.- Se recomienda hacer una selección ajustada de talentos reconocidos dentro de la organización y brindar mayor espacio a quienes tengan desempeño suficiente.

Cuarta. - Las capacitaciones constantes son algo que deberían ser parte de los sistemas de trabajo de las diversas organizaciones, pues la tecnología avanza año tras año, los softwares se actualizan y cada vez más sistemas y aplicaciones son parte de lo cotidiano en las entidades.

Quinta.- La parte motivacional, con respecto a las recompensas, son una manera de fortalecer la confianza y el entusiasmo de los colaboradores dentro de una organización, por ende son un factor que deben considerar dentro de las organizaciones.

Sexta.- Por último, deben desarrollarse evaluaciones constantes, con respecto al desempeño que vendría realizando los colaboradores dentro de la gestión.

REFERENCIAS

- Abuarqoub, I. (2019). Language barriers to effective communication. *Utopía y Praxis Latinoamericana*. 24(6). pp. 64-77.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7406862.pdf>
- Agrati (2017). Contenuti digitali e pratica di insegnamento. *Annali online della didattica e della formazione docente*. 9(13). <http://dx.doi.org/10.15160/2038-1034/1428>
- Amraei, M., Valizadi, H., Haghighizadeh, M. y Faraji, F. (2022). The study of the relationship between communication skills of managers and organizational performance among nurses in teaching hospitals. *Depiction of Health*. 13. pp. 83-96. <https://doh.tbzmed.ac.ir/Article/doh-1565>
- Ashrafullah, A., Pandey, R. y Mishra, A. (2018). The incidence of facial injuries in children in Indian population: a retrospective study. *Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*. 8(2). pp. 82-85.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2212426817301094>
- Boselie, P. y Thunnissen, M. (2017). *Talentbeheer in the overheidssector*. Oxford Handbooks Online. 1. pp. 1-24.
<https://doi.org/10.1093/OXFORDHB/9780198758273.013.9>
- Cabrera, C. (2020). Gestión del talento humano y competencias digitales en el engagement de los servidores públicos del Banco de la Nación 2019. Perú: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50920>
- Carbonell, A. García, A., Lopez, P. y Amador, A. (2018). Human talent management characterization in the Nacional Center for Clinical Trials Coordination in Cuba. *Horizonte Sanitario*. 17(2). pp. 151-160.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592018000200151&script=sci_abstract&lng=en
- Chaupis, R. y Gonzalez, H. (2018). Calidad de servicio y gestión de competencias digitales en la UGEL, Huánuco -2018. Perú: UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29065/chaupis_er.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chavez, D. (2019). Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias digitales de los trabajadores administrativos del seguro integral de salud en San Miguel – Lima. Perú: USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5605/Ch%C3%A1vez%20Llanos%20Doris%20Karla.pdf?sequence=1>

Costa De Luna, L. y Lisboa, G. (2021). O que livros didáticos de matemática propõem para a aprendizagem de amostragem?. *Bolema*. 35(70). pp. 815- 839.
<https://doi.org/10.1590/1980-4415v35n70a13>

Del Moral, M., Villalustre, L. y Neira, M. (2018) Teachers perception about the contribution of collaborative creation of digital storytelling to the communicative and digital competence in primary education schoolchildren.

Computer Assisted Language Learning. 32(4).
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09588221.2018.1517094>

Di Mascio, F., Natalini, A. y Cacciatore, F. (2020). Public administration and progressive crises: information on the COVID-19 pandemic in Italy. *American Society for Public Administration*. 50(6-7). 621-627.
<https://doi.org/10.1177/0275074020941735>

EY (2021). Solamente el 21% de empresas en el Perú cuenta con las capacidades digitales necesarias para emprender una transformación digital en su sector. Recuperado de:
https://www.ey.com/es_pe/news/2021/04/empresas-peru-capacidades-digitales-transformacion-digital

Fallon, G. (2020). From digital literacy to digital competence: the teacher digital competence (TDC) framework. *ETRD*. 68 (1). Pp. 2449-2472.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11423-020-09767-4>

Franco, C. (2021). Niveles de motivación y su relación con la competencia digital en docentes de la Ugel 04-Lima, 2020. Perú: USMP.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8754/franco_acm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frank, T. y Castek J. (2017) From digital literacies to digital problem solving. *Journal of Research and Practice for Adult Literacy*. 6(2) 66 -70.
<https://coabe.org/wp-content/uploads/2019/09/Summer2017JournalInteractiveFINAL.pdf>

Fuster, D. y Santa María, H. (2020). New functional model of research skills in social problema solving. *International Journal of Early Childhood Special Education*. 12(1). pp. 442-451. <https://www.int-jecse.net/data-cms/articles/20200715093335pm201024.pdf>

Furstenberg, N., Alfes, K. y Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: a moderated – mediation model. *Human Resource Management*. 60(6). pp. 903-919.
<https://doi.org/10.1002/HRM.22041>

Gallego, M., Torres, N. y Pessoa, T. (2019). Competence of future teachers in the digital security. *Media Education Research Journal*. 27(2).
https://www.scipedia.com/public.com/public/Gallego-Arrufat_et_al_2019a

Gersbach, H., Sorger, G. y Amon, C. (2018). Hierarchical growth: basic and applied research. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 90. pp. 434-459. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2018.03.007>

Horna, Y. (2020). Competencias digitales y desempeño laboral en la Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2020. Perú: UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49737>

Ikkou, L., Berdi, A., Elmountassir, Y. y Seghyar, N. (2021). Etude des impacts de l'utilisation des technologies de l'Information et de la communication sur la santé des ressources humaines bancaires au Maroc. *Alternatives Manageriales et Economiques*. 3(1). pp. 353-372.
<https://revues.imist.ma/index.php/AME/article/view/24904/13206>

- lordache, C., Marien, I., Baelden, D. (2017). Developing digital skills and competences. *Italian Journal of Sociology of Education*. 9(1). 6-30.
<http://dx.doi.org/10.14658/pupj-ijse-2017-1-2>
- Intef (2017). *Marco común de competencia digital docente*. Unión Europea: Creative Commons S.A. https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf
- Lane, H. y Maznevski, M. (2019). *International management behaviors*. United Kingdom: Cambridge University Press.
https://books.google.es/books?id=yj8LEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Martzoukou, K., Kostagiolas, P., Lavranos, C., Thorsten, L. y Fulton, C. (2021). A study of university law students' self-perceived digital competences. *Journal of Librarianship and Information Science*.
<https://doi.org/10.1177/09610006211048004>
- Milic, S. y Simeunovic, V. (2022). Teachers role's in online learning communities: a case study from the digitally underdeveloped country. *Interactive Learning Environments*.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10494820.2022.2081210>
- Moiseienko, M., Moiseienko, N., Kohut, I. y Kiv, A. (2020). Digital competence of pedagogical university students. <http://ceur-ws.org/Vol-2643/paper01.pdf>
- Moreno, A., Fuentes, C. y Navarro, C. (2020). Covid-19 communication management in Spain: exploring the effect of information-seeking behavior and message reception in public's evaluation. *Investigación en Información y Comunicación*. 29(4). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.02>
- Montero, J., Merino, F., Monte, E., Ávila, J. y Cepeda, J. (2020). Competencias digitales clave de los profesionales sanitarios. *Educación Médica*. 21(5). pp. 338-344.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181319300956>
- Musheke, M. y Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal*

of Business and Management. 9(2). pp. 659-671.

<https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>

Nicoli, N., Henriksen, K., Komodromos, M., y Tsalagas, D. (2021). Investigating digital storytelling for the creation of positively engaging digital content.

Euromed Journal. <https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2021-0036>

Nordin, S., Ahmad, A., Rashid, R., Che Omar, R., Priyadi, U. (2021). Incidents and disaster avoidance: the role of communication management and the organizational communication climate in high-risk environments.

Sustainability. 13. pp. 1-16. <https://doi.org/10.3390/su131810138>

Ocde (2020). *Making the most of technology for learning and training in Latin America*.

Francia: OCDE. <https://doi.org/10.1787/ce2b1a62-en>

Pandita, D. y Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICT-09-2017-0073/full/html>

Pangrazio, L., Godhe, A. y Lopez, A. (2020). What is digital literacy?. *E-Learning and Digital Media*. <https://doi.org/10.1177/2042753020946291>

Perez, C. (2020). Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura, 2020. Perú: UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4045>

Quiroz, G. y Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Revistas de la Facultad de Ciencias de la Educación UNIFE*,

25(2). <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044>

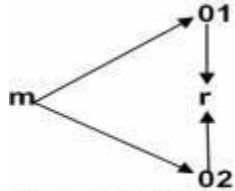
Reis, A. y Leite, C. (2021). Digital literacies in higher education: skills, uses, opportunities and obstacles to digital transformation. *Revista de Educación a Distancia*. 65(21). 1 – 20. <https://doi.org/10.6018/red.438721>

- Rojas, J. (2022). Relación de la gestión del talento humano con la gestión pública en una entidad administradora de educación. Perú: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77508/>
- Sá, M., Santos, A., Serpa, S. y Ferreira, C. (2021). Digitainability – Digital Competences Post-Covid-19 for a Sustainable Society. 12(17). Sustainability. <https://doi.org/10.3390/su13179564>
- Shammari, A. (2021). Modern Information Technology in Higher Education: A Challenge to Covid-19. *Technium Romanian Journal of Applied Sciences and Technology*. 3(3). pp. 23-40. <https://techniumscience.com/index.php/technium/article/view/3209>
- Schuster, C., Weitzman, L., Sass, K., Meyer, J., Bersch, K., Fukuyama, F., Paskov, P., Rogger, D., Mistree, D. y Kay, K. (2020). Responding to COVID-19 trough surveys of public servants. *Public Administration Review*. 80(5). pp. 792-796. <https://doi.org/10.1111/puar.13246>
- Toha, A. (2021). Exploring digital literacy strategies for students with special educational needs in the digital age. *TJCME Turcomat*, 12(9). <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmac/article/view/5741>
- Toledo, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la micro red San Mateo – Huarochiri – 2018. Perú: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420>
- Tomczyk, L. (2019). Skills in the area of digital safety as a key component of digital literacy among teachers. *Educ Inf Technol*. 25. 471-486. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09980-6>
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74). pp. 25-44. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/82059/72523>
- Yacila, M. (2022). Gestión del cambio y talento humano en el sistema de salud de la IPRESS Rimac, 2021. Perú: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83907>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión reclutamiento la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión selección la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión recompensa la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión capacitación la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión evaluación del desempeño la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022.</p> <p>Problemas específicos Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022 Determinar la relación entre la dimensión selección la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022 Determinar la relación entre la dimensión recompensa la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022 Determinar la relación entre la dimensión capacitación la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022 Determinar la relación entre la dimensión evaluación del desempeño la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022</p> <p>Problemas específicos Existe relación entre la dimensión reclutamiento la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022. Existe relación entre la dimensión selección la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022 Existe relación entre la dimensión recompensa la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima - 2022 Existe relación entre la dimensión capacitación la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022 Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño la gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima – 2022</p>

Tipo y Diseño de Estudio	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Metodología <i>Tipo de Investigación</i> La presente indagación es de tipo básica, puesto que Sánchez et al. (2018) manifestaron que es un tipo de estudio enfocado a la búsqueda de información sin propósitos prácticos o la resolución práctica de algún problema, con el fin de establecer una teoría.</p> <p><i>Diseño de Investigación</i> El diseño de la presente indagación es no experimental y de corte transversal. Por lo que expone Hernández y Mendoza (2018) es de diseño no experimental, transeccional y correlacional: En base a la recopilación de los datos esta indagación es transeccional y correlacional, esto se debe a que la recopilación de datos se da en un solo momento y en un único tiempo. El esquema que se presenta a continuación representa a este tipo de diseño:</p>  <p><i>Figura 1. Diagrama del diseño correlacional</i></p> <p>Dónde: “m” es la muestra donde se efectúa la indagación. “O” es la variable donde “O1” = x, “O2” = y. “r” es la posible relación existente entre O1 y O2.</p>	<p>Población La población de estudio considera a todos los estudiantes la universidad privada a evaluar, al respecto Hernández y Mendoza (2018) conceptualiza a la población, como el “conjunto de la totalidad de objetos que van acorde con determinados perfiles, esto es entendido como la totalidad de los individuos”, en el caso de la presente indagación, se considera la totalidad de funcionarios del municipio provincial de Tambopata en el año 2021.</p> <p>Muestra Según Majid (2018) la muestra es el producto de la selección mediante un procedimiento estadísticamente significativo sobre la población. Por ello con un margen de error de 5% la muestra de la presente indagación se compone de 170 funcionarios del municipio provincial de Tambopata en el año 2021</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano <i>Ficha Técnica</i> Dimensiones: Reclutamiento, selección, recompensa, capacitación, evaluación del desempeño Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano Autor: Chiavenatto Tipo de instrumento: Cuestionario. Objetivo: Determinar el la Gestión del talento Humano Muestra: 174 funcionarios administrativos Lugar: Municipalidad Distrital de Lima Tiempo de Administración: Indeterminado Indicadores: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</p> <p>Variable 2: Competencias digitales <i>Ficha Técnica</i> Dimensiones: Alfabetización e información, comunicación e y elaboración, creación de contenidos, seguridad, resolución de problemas Nombre del instrumento: Cuestionario de Competencias Digitales Autor: Marco de Competencias Digitales Framework Tipo de instrumento: Cuestionario. Objetivo: Determinar el nivel de competencias digitales Muestra: 175 funcionarios administrativos Lugar: Municipalidad Distrital de Lima Tiempo de Administración: Indeterminado Indicadores: Muy deficiente, deficiente, regular, eficiente y muy eficiente.</p>

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
Cuestionario sobre competencias digitales
(Basado en las dimensiones del DigComp Framework)

El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad, para el desarrollo de la investigación de competencias digitales. Se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican marcando con una “x” las respuestas que usted considere posible en el siguiente cuestionario.

A continuación, se muestra las alternativas que nos ayudaran a responder las preguntas de las siguientes páginas.

Para responder utilice la siguiente clave: Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN), Nunca (N)

DIMENSIÓN 1: Infomación y Alfabetización	Valoración				
	N	CN	AV	CS	S
1. Articulo la Navegación, búsqueda y filtrado de datos, información y contenidos digitales					
2. Evaluo de datos, información y contenido digital					
3. Gestiono datos, información y contenidos digitales					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN					
4. Interactúo a través de tecnologías digitales (celular, computadoras fijas y portátiles, entre otras)					
5. Comparto recursos o información a través de herramientas en línea (Ethernet, intranet, sistema integrado)					
6. Me comprometo con la ciudadanía a través de las tecnologías digitales (Sistemas de acceso en línea, información al público a través del whatsapp o llamadas)					
7. Colaboro a través de tecnologías digitales (uso la computadora, teléfonos, celulares, y otras herramientas para la comunicación en la organización)					
8. Considero la etiqueta net “NETIQUETA” para una convivencia organizacional con respeto dentro de la comunicación.					
9. Gestiono mi identidad digital considerando que debo poseer un perfil en redes sociales respetando la imagen que mantengo en la organización					
DIMENSIÓN 3: CREACIÓN DE CONTENIDOS					
10. Desarrollo contenidos digitales a través de diversos programas (Microsoft Word, Microsoft, Excel, Microsoft power point).					
11. Integro y reelaboro contenidos digitales (modificar y refinar información adquirida)					
12. Comprendo los derechos y licencias de autor de los contenidos digitales					
13. Programo y planifico los procesos de los sistemas digitales de la entidad (SIAF, SIGA, SEACE).					
DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD					

14. Protejo mis dispositivos empleados en la organización con contraseñas y programas antivirus (celulares, computadoras fijas y portátiles).					
15. Protejo mis datos personales y tu identidad digital siendo consciente de la información privada que añades a la red					
16. Evito riesgos relacionados con la tecnología: exceso de tiempo expuesto a Internet, adicciones, etc.					
17. Aplico medidas de ahorro energético, reciclaje de equipos, etc. considerando el impacto de las TIC en el medio ambiente					
DIMENSIÓN 5: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
18. Resuelvo problemas técnicos de dispositivos digitales					
19. Sé qué software elegir para dar respuesta tecnológica al problema en el ordenador como en los dispositivos móviles (smartphone, computadora portátil, entre otros)					
20. Intentas innovar en tu campo colaborando en acciones innovadoras a través de la tecnología (proyectos en red, nuevas aplicaciones, herramientas digitales, etc.)					
21. Me actualizo continuamente para mantener y mejorar mi competencia digital					

**Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano
(Basado en las dimensiones de Chiavenato)**

El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad, para el desarrollo de la investigación de gestión del talento humano. Se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican marcando con una “x” las respuestas que usted considere posible en el siguiente cuestionario.

A continuación, se muestra las alternativas que nos ayudaran a responder las preguntas de las siguientes páginas.

Para responder utilice la siguiente clave: Muy deficiente (MD), Deficiente (D), Regular (R), Eficiente (E) y Muy Eficiente (ME).

DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO	Valoración				
	MD	D	R	E	ME
1. La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección					
2. La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos					
3. La empresa suministra el número suficiente de personas cualificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización					
4. La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación					
DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN					
5. La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo					
6. La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo					
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN					
7. La empresa desarrolla competencias individuales					

8. La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar					
9. La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias					
DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA					
10. La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo					
11. La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso					
12. La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos					
13. La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad					
14. La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas					
15. La empresa establece objetivos que motiven					
DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
16. La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo					
17. La empresa valora o aprecia que se realiza de algo					
18. La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad					
19. La empresa desarrolla de manera práctica las competencias					
20. La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud					

ANEXO 3 VALIDACIÓN

DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del Talento Humano

#	DIRECCIÓN / Tema	Pertinencia				Relevancia				Cobertura	Especificidad
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIRECCIÓN 1. RECLUTAMIENTO											
1	La organización promueve y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado laboral a la paridad de género de acuerdo al proceso de selección										
2	La organización promueve la capacitación actual y futura de reclutamiento, con información personalizada que le permita a los aspirantes a trabajar en su empresa										
3	La organización promueve el acceso equitativo de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el debido respeto a la equidad de género										
4	La organización promueve la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de selección, con facilidades y recursos adecuados										
DIRECCIÓN 2. DESARROLLO											
5	La organización promueve la capacitación de los recursos humanos										
6	La organización promueve la formación de recursos humanos										
DIRECCIÓN 3. CAPACITACIÓN											
7	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
8	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
DIRECCIÓN 4. RETENCIÓN DE TALENTO											
9	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
10	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
11	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
12	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
13	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
14	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
DIRECCIÓN 5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO											
15	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
16	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
17	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
18	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
19	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										

Observaciones (prestar o no hay suficiencia): **NO SUFICIENTE**

Opción de aplicabilidad: Aplicada No aplicada

Aplicado y nombre de juez validador: Dr. Hg. Silvia Lidia Romero Velásquez
Especialidad del validador: Metodología

Lima, 20 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

DNI: 8011931
Nombre: Investigadora Rossetti
Código: 0011014

Pertinencia: El instrumento mide el contenido del constructo teórico.
Relevancia: El instrumento mide el constructo teórico.
Cobertura: El instrumento mide el constructo teórico.
Especificidad: El instrumento mide el constructo teórico.
Nota: Suficiencia, si el instrumento cumple con los requisitos de validez de contenido para medir el constructo.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

#	DIRECCIÓN / Tema	Pertinencia				Relevancia				Cobertura	Especificidad
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIRECCIÓN 1. RECLUTAMIENTO											
1	La organización promueve y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado laboral a la paridad de género de acuerdo al proceso de selección										
2	La organización promueve la capacitación actual y futura de reclutamiento, con información personalizada que le permita a los aspirantes a trabajar en su empresa										
3	La organización promueve el acceso equitativo de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el debido respeto a la equidad de género										
4	La organización promueve la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de selección, con facilidades y recursos adecuados										
DIRECCIÓN 2. DESARROLLO											
5	La organización promueve la capacitación de los recursos humanos										
6	La organización promueve la formación de recursos humanos										
DIRECCIÓN 3. CAPACITACIÓN											
7	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
8	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
DIRECCIÓN 4. RETENCIÓN DE TALENTO											
9	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
10	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
11	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
12	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
13	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
14	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
DIRECCIÓN 5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO											
15	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
16	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
17	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
18	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										
19	La organización promueve el desarrollo de competencias de los recursos humanos										

Observaciones (prestar o no hay suficiencia): **NO SUFICIENTE**

Opción de aplicabilidad: Aplicada No aplicada

Aplicado y nombre de juez validador: Hg. Hilda Rosa Caza Marín
Especialidad del validador: Metodología

Lima, 20 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

DNI: 7198794
Nombre: Investigadora Rossetti
Código: 0011014

Pertinencia: El instrumento mide el contenido del constructo teórico.
Relevancia: El instrumento mide el constructo teórico.
Cobertura: El instrumento mide el constructo teórico.
Especificidad: El instrumento mide el constructo teórico.
Nota: Suficiencia, si el instrumento cumple con los requisitos de validez de contenido para medir el constructo.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de competencias digitales

#	DIRECCIÓN / Tema	Pertinencia				Relevancia				Cobertura	Especificidad
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIRECCIÓN 1. IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES											
1	Identificar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
2	Identificar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
DIRECCIÓN 2. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES											
3	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
4	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
5	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
6	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
7	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
8	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
9	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
DIRECCIÓN 3. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES											
10	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
11	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
12	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
13	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
14	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
15	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
16	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
17	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
18	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
19	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										

Opción de aplicabilidad: Aplicada No aplicada

Aplicado y nombre de juez validador: Dr. Hg. Silvia Lidia Romero Velásquez
Especialidad del validador: Metodología

Lima, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

DNI: 8011931
Nombre: Investigadora Rossetti
Código: 0011014

Pertinencia: El instrumento mide el contenido del constructo teórico.
Relevancia: El instrumento mide el constructo teórico.
Cobertura: El instrumento mide el constructo teórico.
Especificidad: El instrumento mide el constructo teórico.
Nota: Suficiencia, si el instrumento cumple con los requisitos de validez de contenido para medir el constructo.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de competencias digitales

#	DIRECCIÓN / Tema	Pertinencia				Relevancia				Cobertura	Especificidad
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DIRECCIÓN 1. IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES											
1	Identificar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
2	Identificar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
DIRECCIÓN 2. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES											
3	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
4	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
5	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
6	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
7	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
8	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
9	Desarrollar las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
DIRECCIÓN 3. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES											
10	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
11	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
12	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
13	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
14	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
15	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
16	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
17	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
18	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										
19	Evaluación de las competencias digitales necesarias para el desarrollo de los procesos de negocio										

Opción de aplicabilidad: Aplicada No aplicada

Aplicado y nombre de juez validador: Hg. Hilda Rosa Caza Marín
Especialidad del validador: Metodología

Lima, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

DNI: 7198794
Nombre: Investigadora Rossetti
Código: 0011014

Pertinencia: El instrumento mide el contenido del constructo teórico.
Relevancia: El instrumento mide el constructo teórico.
Cobertura: El instrumento mide el constructo teórico.
Especificidad: El instrumento mide el constructo teórico.
Nota: Suficiencia, si el instrumento cumple con los requisitos de validez de contenido para medir el constructo.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Cantidad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: RECLUTAMIENTO								
1	La organización comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atendiendo a los canales de procesos de selección							
2	La organización determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos							
3	La organización suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo costo para la organización							
4	La organización aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos que rechazan o renuncian voluntariamente							
DIMENSION 2: SELECCIÓN								
5	La organización busca reducir la duración del tiempo de trabajo							
6	La organización busca reducir la duración del tiempo de trabajo							
DIMENSION 3: CAPACITACIÓN								
7	La organización desarrolla competencias individuales							
8	La organización cuenta con colaboradores a disposición que se encargan de capacitar constantemente al personal							
9	La organización promueve el constante desarrollo de competencias							
DIMENSION 4: RECOMPENSA								
10	La organización brinda mejores condiciones, incentivos económicos y apoyo al desarrollo							
11	La organización promueve métodos para lograr el compromiso							
12	La organización busca promover mejores resultados con menos recursos							
13	La organización atrae los desistidos, buscando la calidad							
14	La organización establece metas y objetivos con respecto al desarrollo de respuestas en cuanto a acciones positivas y otras situaciones							
DIMENSION 5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO								
15	La organización cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo							
16	La organización busca a través de la gestión que se realice de algo							
17	La organización tiene el compromiso con la sustentabilidad							
18	La organización desarrolla de manera práctica las competencias							
19	La organización tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud							

Observaciones (prestar si hay suficiencia: HAY SUFFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Mg. CPCC. JOSE ANTONIO AGUILAR TORRES DNI: 29426179
Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública 15 de mayo de 2022.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
*Cantidad: Se refiere al número de ítems que el instrumento del ítem, en cuanto, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de competencias digitales

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Cantidad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN								
1	Desarrolla adecuadamente el Navegación, búsqueda y filtrado de datos, información y contenidos digitales							
2	Entiende de datos, información y contenidos digitales							
3	Entiende datos, información y contenidos digitales							
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN								
4	Utiliza el lenguaje de comunicación digital, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales							
5	Comparte noticias e información a través de herramientas en línea (chatbot, videos, sistemas digitales)							
6	Me desenvuelve con la ciudadanía a través de las herramientas digitales (planes de acción en línea, información al público a través del teléfono o internet)							
7	Utiliza a través de herramientas digitales para la comunicación, videos, y otros herramientas para la comunicación en la organización							
8	Comunica la empresa del "TECNOLOGÍA" para una comunicación organizacional con respecto a la comunicación							
9	Comunica en lenguaje digital considerando que debe tener un perfil en redes sociales respaldando la imagen que tiene en la organización							
DIMENSION 3: CREACIÓN DE CONTENIDOS								
10	Desarrolla contenidos digitales a través de herramientas (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power point)							
11	Utiliza y desarrolla contenidos digitales mediante software informático interactivo							
12	Comparte los aplicativos y herramientas de AOD de los contenidos digitales							
13	Programa y publica los contenidos de los sistemas digitales de la empresa (CRM, ERP, BIC, etc.)							
DIMENSION 4: SEGURIDAD								
14	Protege sus dispositivos electrónicos en la organización con contraseñas y programas antivirus confiables, actualizados (Seguridad)							
15	Protege sus datos personales y la identidad digital siendo consciente de la información privada que publica en la red							
16	Entiende riesgos relacionados con la tecnología, como: de datos, seguridad a Internet, educación, etc.							
17	Aplica medidas de apoyo preventivo, medidas de apoyo, etc. considerando el impacto de las TIC en el medio ambiente							
DIMENSION 5: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
18	Resuelve problemas técnicos de dispositivos digitales							
19	Identifica y resuelve los problemas que requieren apoyo de soporte técnico o problemas que no se resuelven con los dispositivos móviles, computación portátil, entre otros							
20	Mantiene orden en los campos relacionados de acciones relacionadas a través de la tecnología (seguridad en red, control de dispositivos, herramientas digitales, etc.)							
21	Me actualizo continuamente para mantener y mejorar mi competencia digital							

Observaciones (prestar si hay suficiencia: HAY SUFFICIENCIA HAY INSUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Mg. CPCC. JOSE ANTONIO AGUILAR TORRES DNI: 29426179
Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública 15 de mayo de 2022.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
*Cantidad: Se refiere al número de ítems que el instrumento del ítem, en cuanto, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante
Especialidad

ANEXO 4

BASE DE DATOS

GoogleForms_12415.xlsx - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Cuenta Microsoft

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	ENCUESTADO SEXO	GRADO DE INI	D1: RECLUTAMIENTO	D2: SELECCIÓN	D3: CAPACITACIÓN	D4: RECOMPENSA	D5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO														
2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
3	2	Universidad	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	Universidad	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3
5	3	2	Universidad	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
6	4	2	Universidad	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
7	5	2	Instituto	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
8	6	2	Instituto	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	7	1	Universidad	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
10	8	2	Instituto	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
11	9	1	Universidad	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
12	10	2	Universidad	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
13	11	2	Instituto	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1
14	12	1	Universidad	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	13	2	Instituto	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	14	2	Universidad	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2
17	15	2	Universidad	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3
18	16	2	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	17	2	Universidad	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2
20	18	2	Instituto	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2
21	19	2	Universidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	20	1	Instituto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	21	2	Universidad	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
24	22	2	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	23	2	Instituto	3	2	1	4	1	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3
26	24	1	Instituto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	25	1	Universidad	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2
28	26	2	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
29	27	2	Instituto	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
30	28	2	Instituto	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3
31	29	2	Universidad	5	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5
32	30	2	Universidad	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
33	31	2	Universidad	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	32	2	Universidad	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
35	33	2	Instituto	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2
36	34	2	Instituto	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	35	1	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

LISTO PROMEDIO: 3.165714286 RECUENTO: 175 SUMA: 554 74%

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

GoogleForms_12415.xlsx - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Cuenta Microsoft

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	
1	ENCUESTADO SEXO	GRADO DE INI	D1: RECLUTAMIENTO	D2: SELECCIÓN	D3: CAPACITACIÓN	D4: RECOMPENSA	D5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						D6: SEGURIDAD						D7: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
3	2	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	4	4	3	3	2	2		
4	2	Universidad	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3		
5	3	2	Universidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	2	Universidad	5	5	3	4	5	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3		
7	5	2	Instituto	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3		
8	6	2	Instituto	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4		
9	7	1	Universidad	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
10	8	2	Instituto	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2		
11	9	1	Universidad	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	10	2	Universidad	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
13	11	2	Instituto	3	5	5	5	5	4	5	1	4	2	1	5	5	2	3	3	5	1	4		
14	12	1	Universidad	4	4	4	5	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2		
15	13	2	Instituto	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4		
16	14	2	Universidad	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4		
17	15	2	Universidad	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	16	2	Universidad	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3		
19	17	2	Universidad	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2		
20	18	2	Universidad	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2		
21	19	2	Universidad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
22	20	1	Instituto	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	21	2	Universidad	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3		
24	22	2	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	23	2	Instituto	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	3	3	5	3	3	1	2	4	2		
26	24	2	Instituto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
27	25	1	Universidad	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2		
28	26	2	Universidad	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	27	2	Instituto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	28	2	Instituto	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3		
31	29	2	Universidad	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5		
32	30	2	Universidad	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5		
33	31	2	Universidad	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
34	32	2	Universidad	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4		
35	33	2	Instituto	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2		
36	34	2	Instituto	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5		
37	35	2	Universidad	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	36	2	Instituto	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
39	37	2	Instituto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
40	38	1	Universidad	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		

LISTO PROMEDIO: 3.571428571 RECUENTO: 175 SUMA: 625 69%

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.

ANEXO 5

TABLA DE EVIDENCIA SPSS

Visible: 40 de 40 variables

	I1G TH	I2G TH	I3G TH	I4G TH	I5G TH	I6G TH	I7G TH	I8G TH	I9G TH	I10 GT H	I11 GT H	I12 GT H	I13 GT H	I14 GT H	I15 GT H	I16 GT H	I17 GT H	I18 GT H	I19 GT H	I2C D	I3C D	I4C D	I5C D	I6C D	I7C D	I8C D	I9C D
1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	5	5	3	4	5	4	3	3
5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6
7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3
9	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5
11	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	5	5	5	5	4	5	1
12	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
14	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3
15	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
17	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
18	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

NONPAR CORR

/VARIABLES=COMPDIG GTH

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada

30-JUN-2022 18:20:12

Comentarios

Entrada

Conjunto de datos activo

ConjuntoDatos0

Filtro

<ninguno>

Ponderación

<ninguno>

Segmentar archivo

<ninguno>

N de filas en el archivo de
datos de trabajo

Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
----------------------------	------------------------	--

	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
--	------------------	--

Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=COMPDIG GTH /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
----------	--	--

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
----------	----------------------	-------------

	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
--	---------------------	-------------

	Número de casos permitidos	629145 casos ^a
--	----------------------------	---------------------------

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

		COMPDIG	GTH
Rho de Spearman	COMPDIG	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,319**
		N	174
	GTH	Coeficiente de correlación	,319**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	174

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

Los resultados de la correlación entre COMPDIG y GTH fue baja, con un valor de $\rho(172) = .319, p = .000$

NONPAR CORR

/VARIABLES=D1RECL COMPDIG

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada	30-JUN-2022 18:20:33
Comentarios	
Entrada	Conjunto de datos activo
	ConjuntoDatos0
	Filtro
	<ninguno>
	Ponderación
	<ninguno>

	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	299
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=D1RECL COMPDIG /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

		D1RECL	COMPDIG
Rho de Spearman	D1RECL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,290**
	N	174	174
	COMPDIG	Coeficiente de correlación	,290**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	174	174

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

Los resultados de la correlación entre D1RECL y COMPDIG fue baja, con un valor de $\rho(172) = .290$, $p = .000$

NONPAR CORR

/VARIABLES=D2SELE COMPDIG

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada

30-JUN-2022 18:20:55

Comentarios

Entrada

Conjunto de datos activo

ConjuntoDatos0

Filtro

<ninguno>

	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	299
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=D2SELE COMPDIG /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

			D2SELE	COMPDIG
Rho de Spearman	D2SELE	Coeficiente de correlación	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	COMPDIG	Coeficiente de correlación	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

Los resultados de la correlación entre D2SELE y COMPDIG fue baja, con un valor de $\rho(172) = .283, p = .000$

NONPAR CORR

/VARIABLES=D3CAPAC COMPDIG

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada	30-JUN-2022 18:21:18
Comentarios	
Entrada	Conjunto de datos activo ConjuntoDatos0

Filtro	<ninguno>
Ponderación	<ninguno>
Segmentar archivo	<ninguno>
N de filas en el archivo de datos de trabajo	299

Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.

Sintaxis	NONPAR CORR /VARIABLES=D3CAPAC COMPDIG /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
----------	--

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

		D3CAPAC	COMPDIG
Rho de Spearman	D3CAPAC	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,290**
		N	174
COMPDIG	COMPDIG	Coeficiente de correlación	,290**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	174

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

Los resultados de la correlación entre D3CAPAC y COMPDIG fue baja, con un valor de $\rho(172) = .290$, $p = .000$

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=D4RECOMP COMPDIG
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada	30-JUN-2022 18:21:36
Comentarios	
Entrada	Conjunto de datos activo
	ConjuntoDatos0
Filtro	<ninguno>

	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	299
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=D4RECOMP COMPDIG /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

		D4RECOMP	COMPDIG
Rho de Spearman	D4RECOMP	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,228**
		N	174
	COMPDIG	Coefficiente de correlación	,228**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	174

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

Los resultados de la correlación entre D4RECOMP y COMPDIG fue baja, con un valor de rho(172) =.228, p=.002

NONPAR CORR

/VARIABLES=D5EVADESEMP COMPDIG

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada	30-JUN-2022 18:21:50
Comentarios	
Entrada	Conjunto de datos activo ConjuntoDatos0
Filtro	<ninguno>

	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	299
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=D5EVADESEM P COMPDIG /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

		D5EVADESEMP	COMPDIG	
Rho de Spearman	D5EVADESEMP	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	174	
	COMPDIG	Coeficiente de correlación	,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

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

Los resultados de la correlación entre D5EVADESEMP y COMPDIG fue baja, con un valor de $\rho(172) = .335$, $p = .000$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO VELA SONIA LIDIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y competencias digitales en una municipalidad de Lima,2022", cuyo autor es PERALTA SEGURA ANA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO VELA SONIA LIDIA DNI: 40117025 ORCID: 0000-0002-9403-410X	Firmado electrónicamente por: SLROMEROV el 02- 08-2022 18:00:28

Código documento Trilce: TRI - 0382506