



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores
de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Castro Nuñez, Mayra Lizeth (orcid.org/0000-0002-4703-4262)

Peña Garcia, Irma Alexandra (orcid.org/0000-0002-3441-9702)

ASESORES:

Mgtr. Angulo Corcuera, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0001-7920-4628)

Dra. Jiménez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A nuestros padres y hermanos quienes siempre nos han estado motivando, apoyando y por sus buenos y sabios consejos, los cuales nos han direccionado a dar siempre nuestro máximo esfuerzo en cada meta que nos tracemos; a mis compañeros y docentes del curso de proyectos de investigación por animarnos a realizar una buena tesis con la finalidad de enriquecer nuestros conocimientos.

AGRADECIMIENTO:

Este trabajo fue elaborado con mucha dedicación y empeño, agradecemos a Dios por darnos sabiduría durante todo el trayecto y a todas las personas por formar parte de este esfuerzo como son nuestras familias, quienes nos impulsaron a realizarlo y a nuestra casa de estudios la Universidad César Vallejo y a nuestros docentes por sus enseñanzas y aprendizajes compartidos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANGULO CORCUERA CARLOS ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022", cuyos autores son CASTRO NUÑEZ MAYRA LIZETH, PEÑA GARCIA IRMAALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANGULO CORCUERA CARLOS ANTONIO : 06437510 ORCID: 0000-0001-7920-4628	Firmado electrónicamente por: ANGULOCA el 20-07- 2023 13:23:12

Código documento Trilce: INV - 1331618



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CASTRO NUÑEZ MAYRA LIZETH, PEÑA GARCIA IRMA ALEXANDRA, estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CASTRO NUÑEZ MAYRA LIZETH DNI: 70410500 ORCID: 0000-0002-4703-4262	Firmado electrónicamente por: MCASTRONUNEZ el 20-10-2023 07:11:07
PEÑA GARCIA IRMA ALEXANDRA DNI: 73579229 ORCID: 0000-0002-3441-9702	Firmado electrónicamente por: PEGARCIA el 20-10- 2023 07:13:30

Código documento Trilce: INV - 1331616

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de Investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización.....	11
3.2.1. Variables	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.3.1. Población	12
3.3.2. Muestra	13
3.3.3. Muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.4.1. Técnicas de recolección de datos	13
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos de recolección de datos	14
3.6. Método de análisis de datos	15

3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Informe de aplicación del cuestionario	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES:.....	26
VII. RECOMENDACIONES:	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cargo de los Colaboradores.....	13
Tabla 2: Fiabilidad de las variables en investigación.....	15
Tabla 3: Resultados descriptivos de Dimensión 1.....	16
Tabla 4: Tabla Correlación de Spearman D1 y la V2.....	17
Tabla 5: Resultados descriptivos de D2.....	18
Tabla 6: Correlación de Spearman: Dimensión 2 y V2.....	19
Tabla 7: Resultados descriptivos de D3.....	19
Tabla 8: Correlación de Spearman: D3 y V2.....	20
Tabla 9: Resultados descriptivos de D4.....	20
Tabla 10: Correlación de Spearman: D4 y V2.....	21
Tabla 11: Prueba de Normalidad de las variables en estudio.....	21
Tabla 12: Correlación de Spearman: V1 y V2.....	22

RESUMEN

La presente investigación titulada “Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura - Las Lomas 2022”, donde el objetivo es, Determinar cuál es la relación de las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, el tipo de investigación fue básica, con enfoque mixto, alcance correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, teniendo una muestra de 56 colaboradores de la institución educativa, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista; como instrumentos, el cuestionario y la guía de entrevista. Para la variable competencias digitales cuestionarios se aplicó un cuestionario el cual estuvo conformado por 13 ítems; asimismo, 8 ítems para la variable desempeño laboral. Los instrumentos pasaron por criterio de jueces expertos y se obtuvo para la variable competencias digitales un índice de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.817 y para desempeño laboral un índice de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.792. Los resultados demuestran que sí existe correlación significativa entre competencias digitales y desempeño laboral. Se concluye que existe una relación significativa entre competencias digitales y desempeño laboral.

Palabras clave: competencias digitales, desempeño laboral, eficiencia, eficacia, servicio educativo.

ABSTRACT

The present research entitled "Digital competencies and the work performance of the collaborators of the educational institution 14132, Piura - Las Lomas 2022", where the objective is, To determine what is the relationship of digital competencies and the work performance of the collaborators of the educational institution 14132, the type of research was basic, with a mixed approach, correlational scope and non-experimental cross-sectional design, with a sample of 56 collaborators from the educational institution under analysis, the techniques used were the survey and interview; as instruments, the questionnaire and the interview guide. For the variable digital skills questionnaires, a questionnaire was applied which consisted of 13 items; having 8 items for the work performance variable. The instruments passed the criteria of expert judges and a Cronbach's alpha reliability index of 0.817 was obtained for the digital skills variable and a Cronbach's alpha reliability index of 0.792 for job performance. The results show that there is a significant correlation between digital skills and job performance. It is concluded that there is a significant relationship between digital skills and job performance.

Keywords: digital skills, job performance, efficiency, effectiveness, educational service.

I. INTRODUCCIÓN

La situación de la pandemia COVID 19 obligó al mundo a digitalizarse por lo que el dominio de las herramientas digitales adquirió una gran importancia, pues de ello depende el desempeño laboral a pesar que estamos llegando a una situación de normalidad las herramientas digitales siguen utilizándose y no nos imaginamos puestos de trabajo que no requieran esta competencia digital.

A nivel internacional, en Chile una investigación demostró que la adquisición de las competencias digitales va a permitir el crecimiento y desarrollo de los ciudadanos en los diversos ámbitos de la sociedad (Cerdeira et al., 2022); asimismo, otro estudio en Colombia, evidenció que el desarrollo de las tecnologías ha generado una influencia positiva en los centros educativos a nivel mundial lo que ha conllevado que los docentes fortalezcan y desarrollen sus habilidades frente a estos nuevos retos tecnológicos (Flórez et al., 2022). De igual manera, en Bolivia, las competencias digitales ayudan al docente en su enseñanza, pero aún existe deficiencias en su uso y falta la integración con las herramientas tecnológicas (Vargas, 2019); así también, en Vasco se vieron dificultades de los docentes que carecen de competencias digitales y la brecha digital existente entre docentes en función de género y centro educativo (Portillo et al., 2022).

Respecto al desempeño laboral los hallazgos identifican otras variables que influyen en el desempeño, así tenemos en Ecuador se halló que el ambiente organizacional muestra incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo tanto un funcionario tiene un mayor desempeño cuanto el ambiente donde trabaja es armonioso (Ramos et al., 2019); de igual forma en México indican que los resultados obtenidos en una organización se basan fundamentalmente en el desempeño de sus trabajadores, en cuanto al talento humano y las habilidades que posee para cumplir de manera eficiente su función, y satisfacción laboral basándose en el trabajo en equipo, comunicación y responsabilidad (Vargas, 2019).

A nivel nacional, en una investigación realizada en Huánuco se ha demostrado que el uso de las herramientas digitales ha permitido un avance significativo en el aprendizaje, pero que aún existen I.E que no están realizando el debido uso a las herramientas digitales (Mancha et al., 2022), De igual modo, en Chiclayo mediante un estudio se demostró que las herramientas tecnológicas

ayudan a desarrollar la competencia digital del alumno y del docente (Luby et al., 2020).

En cuanto al desempeño laboral una investigación manifiesta que en la ciudad de Lima se genera una influencia directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral por lo que, teniendo un ambiente armonioso, mayor comunicación y adaptarse a los cambios va a permitir que los colaboradores tengan un mayor desempeño que va a permitir a la empresa lograr sus metas (Olivera et al., 2021); por otra parte, en Puno mediante un estudio se evidencio que el trabajo en equipo, la comunicación ayuda al personal a ser más eficientes, a estar más comprometidos con alcanzar las metas establecidas (Pashanasi et al., 2021).

A nivel local la I.E 14132 que ha tenido que adecuarse a este nuevo contexto digital, sin embargo, se observan deficiencias en las herramientas digitales que está utilizando el personal lo que repercute en el desarrollo de sus labores, en algunos casos se observa que las estrategias de enseñanza no se han adecuado a la nueva modalidad desaprovechando las ventajas que nos ofrece las herramientas digitales.

Es así como se formula el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura - Las Lomas 2022?, teniendo como problemas específicos: ¿Existe relación entre alfabetización digital y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución educativa 14132?, ¿Cuál es la relación entre comunicación colaborativa y desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132?, ¿Qué relación existe entre creación de contenidos y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132?, ¿Existe una relación entre seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132?

La presente investigación tiene su justificación desde el ámbito teórico, ya que permitirá diagnosticar las competencias digitales que tienen los colaboradores y como está se relaciona con su desempeño actual, ya que a raíz de la pandemia muchos docentes han hecho uso de las herramientas digitales para seguir impartiendo una enseñanza de calidad a los estudiantes, por ello se realizará investigaciones en donde se busca, revisa y analiza documentos con información

confiable obtenidos de la búsqueda de revistas, libros, etc., relacionados con las variables de estudio. En cuanto a lo práctico, con los resultados de la investigación los directivos de la institución podrán elaborar un plan de acción para mejorar el nivel de competencias digitales de su personal lo que contribuye a un buen desempeño laboral. En el ámbito social, esta investigación beneficiara a los colaboradores de la institución educativa 14132 y en consecuencia los alumnos y padres de familia recibirán un mejor servicio educativo. Por otra parte, gracias a esta investigación se ayudará a los colaboradores de la IE a saber que tan útil son las competencias digitales y que trascendental es en la sociedad y como ello ayudara en el aprendizaje de los estudiantes. (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación sostuvo como objetivo general, Determinar cuál es la relación de las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132. Como objetivos específicos tenemos: a) Analizar si existe relación entre alfabetización digital y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución educativa 14132, b) Establecer la relación entre comunicación colaborativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, c) Determinar la relación entre creación de contenidos y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, d) Establecer la relación entre seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132.

En esta investigación se tiene como hipótesis general: Las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132. Teniendo como hipótesis específicas: a) La alfabetización digital se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, b) La Comunicación colaborativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa, c) La Creación de contenidos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, d) La seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132.

II. MARCO TEÓRICO

Al examinar investigaciones relacionadas al tema en estudio, podemos determinar al nivel internacional los siguientes:

Morales (2019), analizó el estudio llamado *Incorporación de las competencias digitales en la educación inicial en estudiantes y colaboradores, en Uruguay*, en donde se determinó como objetivo, analizar la formación de los colaboradores docentes, en relación a la alfabetización digital siendo este un estudio cualitativo el cual está basado en el paradigma interpretativo, obteniendo como resultado, la necesidad de una formación docente permanente en términos de accesibilidad y flexibilidad de acuerdo a las diferentes realidades educativas en todo el territorio nacional. Aprovechando las oportunidades derivadas del uso de las Tics, como lo son los cursos virtuales, conversaciones por videoconferencia, diferentes niveles según posibles evaluaciones del desempeño educativo, facilitación del trabajo interdisciplinario y colaborativo con docentes de diferentes disciplinas, apoyo pedagógico y educativo específico, se concluyó que los docentes deben explotar al máximo los conocimientos para mejorar su desempeño laboral y aumentar los conocimientos digitales de sus estudiantes.

Peralta (2018), en el estudio *El desempeño docente de una I.E en Ecuador, 2018*, teniendo como finalidad investigar la competencias y el desempeño de los colaboradores de la I.E, este estudio fue mixto, descriptivo, correlacional, transversal, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 103 docentes que representan a todos los docentes de una I.E, los datos se utilizaron dos instrumentos en la recolección, los resultados arrojaron que un mayor porcentaje de docentes tiene un nivel suficiente de habilidades digitales y un menor porcentaje tiene habilidades innovadoras, por lo tanto, clasificar a los docentes en un nivel suficiente significa que los docentes tienen un alto nivel de habilidades digitales.

Ramos (2022), indica en su estudio *El tecnoestrés y sus impactos en el desempeño laboral docente, España*, se indicó como finalidad estudiar la correlación que existe entre el tecnoestrés y desempeño de los educadores en su centro de labor, se tomó como muestra a 57 personas con un intervalo entre 43 y

25 años que ejerzan en la docencia de educación, se empleó como cuestionarios el RED TIC para saber el nivel de tecnoestrés y para el desempeño se utilizó el individual Works performance Questionnaire, determinando una correlación negativa entre las variables en análisis. Por lo cual se determina que los profesores que tienen dificultades en el uso de la tecnología repercuten en su desempeño, por ello se tiene que intervenir para tener una formación estructurada y personalizada para reducir el tecnoestrés lo que conlleva a incrementar el desempeño del personal.

García (2021), en el estudio titulado *Desempeño docente en el nivel primario en Colombia, 2021*, el cual tuvo como propósito explicar la variable en observación, esta investigación fue descriptiva y de diseño de campo transeccional contemporáneo. El muestreo censal estuvo conformado por veinte profesores de dicha institución, donde se usó como instrumento el cuestionario y estuvo compuesto por 64 preguntas con varias alternativas, la confiabilidad se analizó con el alfa de Cronbach obteniendo 0.98 lo cual indica que es confiable, para analizar los resultados se usó la estadística descriptiva. Por lo que se concluye que los docentes presentan un deficiente desempeño en su trabajo docente y al no utilizar la planificación conlleva a que la enseñanza que se imparte sea improvisada generando alteraciones en el aprendizaje.

A nivel nacional, Rodríguez (2021) en la monografía *Competencias digitales y el desempeño laboral a partir de un punto de vista docente, Huaral, 2021*, la cual tiene como fin, comprender la correlación entre ambas variables en los profesores de dos I.E de Huaral, La metodología fue un diseño transversal básico no experimental correlacional con 80 docentes como muestra, quienes utilizaron un cuestionario para la recolección de datos, y como consecuencia muestran que las dimensiones de la variable independiente se vincula con la variable dependiente, concluyendo que las habilidades digitales son muy importantes para el desempeño del personal de una institución.

Pizarro (2022), en el análisis *Competencias digitales y desempeño docente en una universidad peruana en Chanchamayo 2020*, tuvo con fin precisar la relación de las variables estudiadas, utilizando una metodología aplicada, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte descriptivo correlacional , utilizando una muestra de 74 profesores, utilizando encuestas y cuestionarios,

como resultados tenemos, que, si existe una relación entre las dos variables con un 95% de confianza y finalmente concluyendo, que las competencias digitales si ayudan a los docentes a mejorar su desempeño laboral en los centros educativos.

Barrientos (2019), en su análisis cuyo título es *Competencias digitales y desempeño laboral del personal de una I.E en Lima, 2019*, teniendo como finalidad, indicar la correlación que existe entre las variables en mención, siendo una investigación básica con un enfoque cuantitativo diseño no experimental transeccional y correlacional , teniendo una muestra de 59 colaboradores, aplicándose como instrumentos dos cuestionarios uno por cada variable, y para el proceso de información el estadístico SPSS v 25 . Los resultados nos indican que, si hay una relación entre las variables en observación, llegando a concluir que el tener un buen desarrollo digital influye de forma positiva en el desempeño de los colaboradores y los ayudará a mejorar su enseñanza y aprendizaje.

Llacsahuanga (2021), en su investigación denominada *Progreso de las competencias digitales de profesores de Sagrado Corazón de Jesús en la Piura 2021*, cuyo propósito fue identificar el nivel de desarrollo de las competencias digitales en el aspecto cultura digital de los colaboradores, la investigación es descriptiva y el diseño fue transversal, parcialmente no experimental y con enfoque cuantitativo, resultando en docentes promedio con tendencia al progreso, aunque rudimentario., concluyendo que en las instituciones en la actualidad se tiene que priorizar este tipo de competencias ya que nos encontramos en una era altamente tecnológica.

Barreto y Santi (2020), presenta el estudio sobre *Competencias digitales y la alfabetización digital de profesores del nivel primario, Huancavelica*, teniendo como objetivo, esclarecer la relación de ambas variables en docentes de educación primaria, teniendo un diseño no experimental, relacional, con 26 docentes como muestra, obteniendo como consecuencia, que efectivamente existe una relación directa entre las competencias digitales y la alfabetización digital de los profesores, lo que da por conclusión al ver un alto nivel de competencias digitales se tendrá un alto nivel en la alfabetización digital de los docentes, lo que decir, que si no se logra un desarrollo de conocimiento digitales en los docentes tampoco se logrará un

mayor nivel de alfabetización y esto traerá consigo muchas consecuencias en el ámbito educativo.

Por otro lado, se tiene la conceptualización de la variable competencias digitales:

Marzal y Cruz (2018), nos indica que las denominadas competencias digitales se entienden como un concepto que ha dado lugar a diversas líneas de investigación basadas en nuevos avances tecnológicos en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación, Levano et al (2019), mediante un estudio determino que las competencias digitales implican el uso de conocimientos y habilidades con el fin de regir la información digital y ser capaz de tomar decisiones que nos ayuden a solucionar dificultades en nuestra vida, además, el efecto del uso de las nuevas tecnologías ha creado nuevos mecanismos de interacción en la sociedad, que por defecto modifican el rol y la funcionalidad de las instituciones universitarias, que se caracterizaban por una relativa inercia. No hay duda de que esta influencia ha producido y seguirá produciendo más y más mecanismos que cambian los conceptos clásicos de interacción.

Posteriormente, se detalla los enfoques teóricos de la variable competencias digitales, esta variable se fundamenta en la capacidad de usar herramientas digitales para encontrar, evaluar, almacenar, presentar y compartir información, y la colaboración a través de Internet. Convertirse en competente digitalmente requiere desarrollar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes organizadas en torno a 5 áreas, de esta forma, las áreas de competencias digitales del Marco DIGCOMP 2.0.

En la variable competencias digitales hemos seleccionado 4 dimensiones las cuales son: alfabetización digital, es la capacidad de un individuo para realizar una variedad de tareas en un entorno digital. Comunicación colaborativa, es un proceso de comunicación en el que participan todos los colaboradores. Creación de contenido digital, es un término digital para la creación de recursos que brindan información y entretenimiento. Seguridad, la seguridad está relacionado con la protección del dispositivo y contenidos digitales, y cada una consta de indicadores (Moscoso et al, 2021).

A mayor detalle, los indicadores de la variable competencias digitales: Almacenamiento de información es poder guardar información intentando aplicativos digitales para conservar los datos. Recuperación de información la recuperación de datos es un conjunto de técnicas utilizadas para recuperar los datos almacenados en medios digitales que no se pueden utilizar de forma normal. Información encontrada; se requiere examinar críticamente la información que se encuentre para seleccionar la información de mejor calidad. Búsqueda de información; es un proceso donde se realiza una búsqueda. Nuevas tecnologías; comunicarse a través de diferentes dispositivos. Información y contenidos: Intercambio de información y ubicación del contenido encontrado. Comunidades virtuales: son espacios que permiten a los consumidores interactuar con diferentes comunidades. es el deseo positivo de un usuario de participar en la cultura digital. Identidad digital es la imagen como individuos que proyectamos en la red digital. Programación informática; es el proceso que implica el diseño, la codificación, de cualquier fuente de programas. Derechos de autor; es un sistema de protección destinado a reconocer los derechos del autor. Uso seguro y sostenible; es el uso seguro y sostenible de los datos personales al ingreso de los programas digitales. Protección de datos consiste en utilizar filtros de seguridad para ingresar a los sitios web (Moscoso et al, 2021).

A continuación, se detallará los enfoques teóricos de la variable desempeño laboral, en el cual Checcaña (2022), hace referencia de un enfoque basado en las diversas fortalezas que tiene cada individuo, donde fomenta todo lo relacionado en estrategias ganadoras que se establecen en los nuevos proyectos. Asimismo, vamos detallando todo procedimiento sobre la evaluación del desempeño, deben saber cómo dirigir estos tipos de métodos y aplicando todas las destrezas necesarias para establecerlos. En primera parte, debemos efectuar un respectivo alcance de que la evaluación no es una pérdida de tiempo como muchos colaboradores piensan, es una parte primordial dentro de un proceso en poder analizar a todo tipo de empleado o trabajadores, pero la oportunidad para explotar las habilidades de cada trabajador deben mostrar todo tipo de mejoras individuales, como también grupales, mostrando un excelente equipo de trabajo, y dando un mayor funcionamiento, desempeño de una empresa que busca mayor calidad de trabajadores.

Por otra parte se tiene la conceptualización de la variable desempeño laboral se detalla como la calidad y el respectivo cumplimiento que desarrolla todo tipo de requisitos que son establecidos mediante el trabajo, actualmente las diversas organizaciones se establecen a los diferentes tipos de mercados, y no todos muestran la ejecución basada en la gestión de poder motivar al grupo humano, para poder seguir potenciando todo el talento posible para poder explotar todas sus competencias para obtener un mayor logro en el desempeño y productividad de los colaboradores de una organización, Asimismo, detallamos como se ha ido desarrollando diversos puntos relacionados a la motivación que se puede tener dentro de un grupo humano, donde se busca potenciar todas sus habilidades y destrezas para el mejor desempeño laboral y se pueda obtener una mayor confianza entre compañeros y se pueda mejorar en todos los factores la productividad (Bohórquez et al, 2022).

Robbins (2013), define al desempeño como un proceso en el cual se determina que magnitud de éxito ha alcanzado la organización en el logro de sus tareas planteados. Asimismo, tenemos a Chiavenato (2011), muestra que la eficiencia del trabajo es el comportamiento del socio en el logro de los objetivos planificados. Ya que el desempeño del trabajador tiene que ser eficiente dentro del puesto de trabajo en el cual se desenvuelve por ello se tiene que realizar capacitaciones continuas para brindar una ayuda al colaborador con lo que respecta a tener un mayor conocimiento de temas que se presentan deficiencias para que mejore en su función que ejerce, el trabajo en equipo y la motivación son primordiales para su buen desarrollo profesional.

Es importante mencionar también, que el desempeño se mide y la evaluación es una apreciación sistemática de cómo es el desempeño de un individuo en su lugar de trabajo y de su potencial de desarrollo, toda evaluación requiere de un proceso que destaque o evalúe el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Para aplicar esta evaluación a los empleados que laboran en la organización, se aplican varios procedimientos como medio para identificar problemas en el liderazgo del personal y la integración del socio a la empresa u organización o la función que desempeña dentro de ella. El responsable de realizar la evaluación es el gerente ya que es el que ocupa el alto mando dentro

de la organización y tiene la potestad de realizar dicha evaluación porque se debe contar en la empresa con buenos profesionales preparados que estén comprometidos con las metas de dicha institución organizacional (Robbins, 2013).

Con relación, a la evaluación del desempeño laboral Heredia y Narváez (2021), define como una herramienta utilizada que permite empatizar con los beneficiarios de los servicios prestados , ya que al ofrecer un buen servicio compensan las insuficiencias de los beneficiarios, por lo que es necesarios hacer una evaluación para determinar si el servicio brindado es óptimo , por lo mismo la evaluación del desempeño va ayudar a identificar las deficiencias que presentan algunos colaboradores y preservar el talento humano más idóneo.

Chiavenato (2017), define al desempeño laboral como la eficacia que muestra el colaborador al cumplir su función, la cual resulta primordial en las empresas convirtiéndose en una ventaja competitiva para la organización hoy en día. Se propone 2 dimensiones de desempeño laboral como lo son; eficiencia y eficacia. Se definió la dimensión eficiencia que va relacionado con todos los buenos resultados, que sean debidamente previstos a partir de unos recursos mínimos. La dimensión que sería eficacia se define mediante el grado de consecución mediante los diversos objetivos totalmente determinados.

Como indicadores en la dimensión eficiencia y tenemos a, optimización de recursos, hace referencia a las mejoras de utilización de los recursos que se les designa en una organización. Disponibilidad de recursos es con lo que cuenta la empresa para llevar a cabo los objetivos y en eficacia, Calidad de trabajo se refiere si los colaboradores han logrado finalizar satisfactoriamente con esa meta y resultados son las consecuencias esperadas de las metas y objetivos propuestos por la organización, el cumplimiento de tareas es si el colaborador está desarrollando de manera eficaz su función dentro de la organización y finalmente trabajo en equipo es la tarea realizada por un grupo de personas donde lo primordial es alcanzar el objetivo en común (Chiavenato 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Este análisis presenta un enfoque mixto con el objetivo de interpretar los resultados como lo define (Hernández y Mendoza, 2018), como la recopilación de antecedentes para mostrar la suposición en base a la medida numérica y análisis estadístico con el propósito de llegar a un resultado y las conclusiones sean precisas.

El presente estudio es de tipo aplicada ya que se define como orientadora para conseguir conocimientos y dar solución a los problemas prácticos y la utilizaremos para solucionar la problemática de las competencias digitales en la institución en observación (Sánchez et al, 2018).

Hernández y Mendoza (2018), menciona que el tipo de investigación correlacional especifica el grado de relación y semejanza entre las variables, no busca dar una explicación de causa y efecto de lo que sucedió, solo brinda señales sobre las posibles causas de un evento, nuestro análisis es correlacional porque tiene como objetivo precisar la relación que tienen las variables en cuestión.

3.1.2. Diseño de investigación

Esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal, se tuvo que analizar en un tiempo determinado a la variable con una finalidad de examinar la situación del motivo del estudio y así mismo de establecer las características, Arias y Covinos (2021), nos mencionan que la investigación transversal es un estudio del fenómeno en un momento específico que existen en un contexto para que después se pueda analizar.

3.2. Variable y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 01: Competencias Digitales

Es un conjunto conformado por conocimientos, destrezas y cualidades necesarias para utilizar medios digitales, en la actualidad vivimos en una era de constante desarrollo tecnológico, por lo que las habilidades digitales son

fundamentales en todos los aspectos de nuestra vida (Estrada, 2021).

Definición Operacional

La variable Competencias Digitales obtendrá su estudio tomando en cuenta sus 4 dimensiones, la muestra se obtuvo de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022.

Variable 02: Desempeño Laboral

Se determina como las acciones o conductas que se observan en el personal destacado en el logro de las metas, en este aspecto el desempeño laboral es una fortaleza de una organización (Bautista et al, 2020).

Definición operacional:

La variable desempeño laboral obtendrá un estudio tomando en cuenta sus dos dimensiones, la muestra se adquirió de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022.

Indicadores de la variable 1:

Almacenamiento de información, recuperación de información, información encontrada, búsqueda de información, nuevas tecnologías, información y contenidos, comunidades virtuales, identidad digital, programación informática, derechos de autor, uso seguro y sostenible, protección de datos.

Indicadores de la variable 2:

Optimización de recursos, disponibilidad de recursos, calidad de trabajo, resultados, cumplimiento de tareas, trabajo en equipo.

Escala de medición: La escala de medición que se utilizara es la escala ordinal la cual consiente la clasificación de las categorías de una variable (Oyola, 2021).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Arias y Covinos (2021), menciona que la población es un conjunto, limitado y accesible de casos que formaran una referencia en la selección de la muestra, esta investigación tendrá como población a los 56 colaboradores de la institución educativa 14132.

- **Criterio de inclusión:** todo el personal administrativo y plana docente de la institución educativa 14132.
- **Criterio de exclusión:** Personal que no labora en la institución educativa 14132.

Tabla 1: Cargo de los Colaboradores

CARGO	CANTIDAD
Docentes Nivel Primaria	23
Docentes Nivel Secundario	23
Docentes Nivel Inicial	6
Administrativos	4
TOTAL	56

Nota. Elaboración propia de las autoras.

3.3.2. Muestra:

Para esta investigación se consideró la muestra censal, ya que tenemos una población pequeña y se ha tomado en cuenta a todos los trabajadores de la institución en análisis, López & Fachelli, (2017) mencionan que la muestra censal es aquella donde no se elige a una muestra, sino que se incluyen a todos los colaboradores de nuestra población.

3.3.3. Muestreo:

En esta investigación no hay muestreo debido a que nuestra muestra es censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son aquellos procedimientos operativos específicos que se emplearon para recopilar datos relacionados con el método de investigación, el uso de algunas técnicas dependiendo del contexto del estudio que se esté realizando.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Hernández y Ávila (2020), nos dice, que la encuesta es una técnica de recopilación de datos la cual consiste en una serie de preguntas sobre una o más variables que se quieren medir. Por otro lado, la entrevista es una técnica en la cual hay un remitente que genera preguntas y un emisor que las responde ya sea de manera presencial o virtual.

Piza et al., (2019) mencionan que la entrevista es una técnica que emplea

preguntas abiertas para obtener perspectivas, actitudes o percepciones del entrevistado, con el propósito de recolectar información pertinente para la investigación y así evaluar los resultados de manera cualitativa.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Teniendo como instrumento al cuestionario en donde no existen respuestas correctas e incorrectas con las cuales se puede obtener un resultado y es utilizado para obtener información con fines de investigación (Arias, 2020)

Avila et al., (2020) describen a la guía de entrevista es un instrumento que facilita la realización de un estudio específico para una organización determinada, identificando los temas relevantes que deben abordarse durante el proceso de entrevista.

Una vez que tengamos la validez de los instrumentos, estarán bajo la responsabilidad de profesionales con experiencia en la materia, los cuales darán sus opiniones sobre la capacidad cuantificable de medir las características para la que está diseñado el instrumento con la ayuda de un estadístico, el estudio contara con la validación y confiabilidad es la consistencia de los datos recogidos y se realizará con el coeficiente de alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

En este apartado, se consideró relevante pedir la autorización a la institución educativa en estudio para poder realizar dicha investigación y publicar su identidad en este análisis que posteriormente estará publicada en el repositorio institucional UCV, luego de pedir dicha autorización , procederemos a imprimir cuestionarios para poder hacer la recolección de información , posteriormente se coordinará la fecha y hora indicada dependiendo de la disponibilidad de los colaboradores para poder aplicar el cuestionario, en la cual se ha considerado emplear dos cuestionarios uno por cada variable de nuestra investigación, por otro lado se realizó una guía de entrevista que fue dirigida hacia el director de la institución educativa que fueran preguntas abiertas para brindar más detalles acerca de nuestra investigación, finalmente se generará una base de datos de la indagación recolectada y se procesa en el estadístico SPSS para poder hacer un respectivo análisis de los resultados alcanzados.

3.6. Método de análisis de datos

Con la finalidad de realizar el estudio de los datos cuantitativos se efectuó la encuesta por lo se utilizó el programa de Microsoft Excel 2019 la cual permitió procesar la información de manera adecuada, por lo cual se obtendrá una base de datos y posteriormente se utilizó el IBM SPSS 27 para realizar el análisis estadístico aplicada y correlacional de ambas variables en estudio y procesar la información mediante tablas y gráficos de acuerdo a los objetivos planteados para realizar su respectiva interpretación con los datos obtenidos gracias a la facilidad que nos brinda este estadístico.

Tabla 2: Fiabilidad de las variables en investigación

	Alfa de Cronbach	Ítems
V1	0.817	13
V2	0.792	8
TOTAL		21

Nota. Elaboración propia de las autoras.

En la tabla 1, Se evidencia que tanto como la variable 1 y la 2 tienen una alta consistencia de fiabilidad, así la V1 tiene un valor de fiabilidad de 0.817 con 13 interrogantes y la V2 tiene un valor de 0.792 con 8 interrogantes.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se apega rigurosamente a todos los aspectos éticos, respetando todas aquellas fuentes de información y participantes implicados dentro de este estudio.

En esta indagación se está aplicando las normas apa de séptima edición por la cual se tiene presente todos aquellos estándares solicitados con el propósito de unificar la estructura en la cual se presentan los documentos de investigación, por la que se está citando y referenciando las diferentes fuentes de información que se han empleado, respetando los derechos de autor, por otra parte se encuentra bajo la aplicación del turnitin con el fin de prevenir el plagio, otro punto importante es que se está manteniendo en el anonimato la información personal e identidad de los participantes del cuestionario o instrumento de evaluación.

También cabe señalar que en esta investigación seremos rigurosos y veraces y de ninguna forma se manipularon los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

En la sección actual, los resultados estadísticos se establecerán mediante una encuesta aplicada a 56 colaboradores de la Institución Educativa 14132 de las Lomas, donde se presenta el uso de tablas para los objetivos tanto específico como general, donde se evidencia un análisis descriptivo mostrando como resultados las frecuencias y porcentajes de igual forma se presenta el análisis correlacional en base al coeficiente de Spearman. Además, se incluyó la contrastación de hipótesis.

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

4.1.1 OE 1: Analizar si existe relación entre alfabetización digital y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

Tabla 3: Resultados descriptivos de Dimensión 1: Alfabetización digital.

ALFABETIZACIÓN DIGITAL	Escala de alternativas										Total	
	Siempre (5)		Casi Siempre (4)		Ocasionalmente (3)		Casi Nunca (2)		Nunca (1)		Total (Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital	22	39.2	17	30.4	13	23.2	3	5.4	1	1.8	56	100%
2. Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	11	19.6	22	39.3	15	26.8	5	8.9	3	5.4	56	100%
3. La información digital encontrada se evalúa y analiza	19	33.9	21	37.5	13	23.2	2	3.6	1	1.8	56	100%
4. Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital	20	35.7	23	41.1	10	17.9	2	3.6	1	1.7	56	100%
5. Es fácil buscar y encontrar información digital	30	53.6	20	35.7	5	8.9	1	1.8	0	0	56	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

Tabla 3, podemos indicar los ítems de la D1 Alfabetización digital: en la cual se puede ver que el 39.2% de los colaboradores siempre tiene conocimiento de cómo almacenar información digital el 39.3% casi siempre recupera información a través

de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet, el 37.5% casi siempre evalúa y analiza la información digital encontrada, el 41.1% casi siempre cuenta con los medios necesarios para buscar información digital, el 53.6% siempre se les hace fácil buscar y encontrar información digital.

Contrastación de la HE 1: La alfabetización digital se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

Tabla 4: Tabla Correlación de Spearman: D1 y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

			D1	V2
Rho de Spearman	D1	C. de correlación	1.000	.894
		Significancia	.	<.001
	N	56	56	
	V2	C. de correlación	.894	1.000
		Significancia	<.001	.
	N	56	56	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132

Tabla 04, se puede apreciar una relación significativa debido al que el valor de significancia ($p < .0.001$) al igualmente se observa una relación entre D1 y V2 positiva alta porque el coeficiente correlación tiene un valor de 0.894 lo que indica una correlación alta, en vista de las evidencias anteriormente descritas se acepta la hipótesis.

4.1.2 Con respecto al OE 2: Establecer relación entre comunicación colaborativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

Tabla 5: Resultados descriptivos de D2: Comunicación colaborativa.

COMUNICACIÓN COLABORATIVA	Escala de alternativas											
	Siempre (5)		Casi Siempre (4)		Ocasional mente (3)		Casi nunca (2)		Nunca (1)		Total (Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6. Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.	30	53.6	20	35.7	5	8.9	1	1.8	0	0	56	100%
7. Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales	15	26.8	25	44.6	10	17.9	4	7.1	2	3.6	56	100%
8. Usted participa en comunidades virtuales	13	23.2	18	32.1	19	33.9	4	7.1	2	3.6	56	100%
9. Usted gestiona su identidad digital dentro de los medios digitales	14	25	19	33.9	15	26.8	6	10.7	2	3.6	56	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132

Referente a la tabla 5 se puede observar que las interrogantes de la D2 que pertenece a la variable competencias digitales, se perciben que el 53.6% del personal siempre tienen preocupación por mantenerse actualizado con las nuevas tecnologías digitales, el 44.6 % casi siempre comparte con otros usuarios información y contenidos digitales, el 33.9% ocasionalmente participa en comunidades virtuales, el 33,9% casi siempre gestiona su identidad digital.

Contrastación de la HE 2: La Comunicación colaborativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

Tabla 6: Correlación de Spearman: Dimensión 2: comunicación colaborativa y desempeño laboral

		D2		V2	
Rho de Spearman	D2	C. de correlación	1.000	.604**	
		Significancia	.	<.001	
		N	56	56	
	V2	C. de correlación	.604**	1.000	
		Significancia	<.001	.	
		N	56	56	

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

En relación a la tabla 6, el coeficiente de Rho=0.604, es una correlación positiva moderada, en el cual ($p=0.001 < 0.05$) que evidencia la aceptación de la segunda hipótesis específica, lo que da a entender que existe una relación significativa entre D2 y V2 de los colaboradores en la institución educativa 14132 Las Lomas 2022.

4.1.3. Con respecto al OE 3: Determinar la relación entre creación de contenidos y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura - Las Lomas 2022.

Tabla 7: Resultados descriptivos de D3: creación de contenidos.

CREACIÓN DE CONTENIDOS	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi Siempre		Ocasionalmente		Casi nunca		Nunca		Total	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(Σ)						
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
10. Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo	17	30.3	27	48.2	8	14.3	3	5.4	1	1.7	56	100%
11. Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales	27	48.2	22	39.3	5	8.9	1	1.8	1	1.8	56	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

La tabla 7 muestra que los ítems de la D3 de la variable competencias digitales, se aprecia un 48.2% del personal casi siempre utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo, el 48.3% siempre respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base de datos.

Contrastación de la HE 3: Creación de contenidos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

Tabla 8: Correlación de Spearman: D3: creación de contenidos y desempeño laboral.

			D3	V2
Rho de Spearman	D3	C. de correlación	1.000	.550
		Significancia	.	<.001
		N	56	56
V2	V2	C. de correlación	.550	1.000
		Significancia	<.001	.
		N	56	56

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

Tabla 8, obtuvimos 0.001 de significancia que es menor a 0.05, evidenciando que se da una correlación significativa entre creación de contenidos y desempeño laboral, el coeficiente de correlación de Spearman resulto Rho= 0.550, que refleja que ambas variables se relacionan por el signo que es positivo obteniendo una correlación positiva moderada, estos resultados son razón suficiente para aceptar la hipótesis específica 3.

4.1.4. Con respecto al OE 4: Establecer la relación entre seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura - Las Lomas 2022.

Tabla 9: Resultados descriptivos de D4: Seguridad

SEGURIDAD	Escala de alternativas											
	Siempre (5)		Casi Siempre (4)		Ocasionalmente (3)		Casi nunca (2)		Nunca (1)		Total (Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
12. Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital	23	41	24	42.9	7	12.5	2	3.6	0	0	56	100%
13. Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.	16	28.6	22	39.3	8	14.3	5	8.9	5	8.9	56	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

Los resultados en la tabla 9, indica que las preguntas de la dimensión seguridad, sobre el cual se percibe que el 42.9%, de los empleados casi siempre realizan un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital, el 39.3% casi siempre al buscar información utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.

Contrastación de la HE 4: La Seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132.

Tabla 10: Correlación de Spearman: D4: Seguridad y desempeño laboral

			D4	V2
Rho de Spearman	D4	C. de correlación	1.000	.529
		Significancia	.	<.001
		N	56	56
	V2	C. de correlación	.529	1.000
		Significancia	<.001	.
		N	56	56

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

Tabla 10, evidenciamos la relación significativa de ($p < .001$) entre D4 y V2; con una correlación de $Rho = 0.529$, existiendo una correlación positiva moderada, por lo cual se acepta la cuarta hipótesis.

4.1.5. Con respecto al OG: Determinar cuál es la relación de las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132.

Tabla 11: Prueba de Normalidad de las variables en estudio

	Estadístico	Kolmogorov	
		GI	Sig.
V1	.083	56	.200
V2	.082	56	.200

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

En la tabla 11 se evidencio el uso de Kolmogórov-Smirnov porque la muestra es > 50 , $n = 56$, en base a la variable competencias digitales se obtuvo un nivel de sig. de 0.200 y la variable desempeño laboral es de 0.200, el cual significan que

son < 0.5 lo que indica que los datos son no paramétricos ya que no tienen una distribución normal.

Contrastación de la HG:

H1: Las competencias digitales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

H0: Las competencias digitales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E 14132.

Tabla 12: Correlación de Spearman: competencias digitales y desempeño laboral

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	C. de correlación	1.000
		Significancia	.
		N	56
	V2	C. de correlación	.910**
		Significancia	<.001
		N	56

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de la IE 14132.

Tabla 12, obtuvimos un valor sig.= 0.01 $<$ a 0.05, demostrando que se da una correlación significativa entre las variables, la correlación de Spearman es Rho= 0.910, lo que demuestra que ambas variables se relacionan de manera directa por el signo que es positivo siendo una correlación positiva muy alta, estos resultados son razón suficiente para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En este estudio se recopiló información de los colaboradores de la institución, utilizando un cuestionario y de igual manera una entrevista al director de la I.E.

Teniendo como primer objetivo: relacionado a alfabetización digital revelan que el 53.6% de los colaboradores siempre se les hace fácil buscar y encontrar información digital, asimismo, el autor Perlaza (2018), indicó que el 66,7% de los colaboradores consideran un nivel alto de alfabetización digital.

Como resultados de correlación tenemos que la dimensión 1 de la variable 1 se relaciona significativamente con la variable 2 ($r = .894$ y sig. < 0.05), el signo positivo del coeficiente indica una relación directa, lo que quiere decir que a la magnitud que mejora la alfabetización digital, mejora el desempeño laboral, lo que conlleva a aceptar la hipótesis. coincidiendo con los autores Barreto & Santi (2020) que expresa "Existe relación moderada significativa entre la D1 y V2".

Respecto al segundo objetivo, concerniente a comunicación colaborativa alcanzó un 53.6% del personal que siempre tienen preocupación por mantenerse actualizado con las nuevas tecnologías digitales. Los resultados son reforzados, por el autor Perlaza (2018) donde el 66,7% indicó que existe un nivel alto de la dimensión comunicación colaborativa, La importancia de la comunicación colaborativa se refuerza con lo que dice, Moscoso et al. (2021) "la comunicación colaborativa es un proceso mediante el cual los colaboradores interactúan información para lograr objetivos en común en una organización" (pg. 16).

Respecto a su relación entre comunicación colaborativa y desempeño laboral, los resultados muestran una correlación significativa ($r = .604$ y sig. < 0.05), lo que exterioriza que la D2 se relaciona con la V2, siendo una relación directa por el signo positivo, por lo que se interpreta que si mejorara la D2 mejora la, por lo que la hipótesis se acepta. Concordando con el autor García (2021) quien obtuvo una correlación moderada significativa ($r = .452$ y sig. < 0.05) entre la D2 y V2.

Asimismo, el tercer objetivo: Creación de contenidos, se puede evidenciar que un 48.2% del personal que casi siempre utiliza como apoyo la creación de

contenido digital para la realización de su trabajo, el 48.2% siempre respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base de datos, según, Moscoso et al. (2021) “el termino creación y contenidos pretende dar información de manera entretenida”, Asimismo, el aporte del autor Serrano (2018), adquirió como consecuencias un 44% de los docentes siempre utilizan la creación de contenidos.

Este resultado es muy importante para la institución ya que la creación de contenidos para transmitir a los estudiantes información, será mejor percibida ya que los estudiantes prestaran mayor atención, por lo que se pretende elevar el uso de creación de contenidos de los colaboradores, como nos menciona el director en la entrevista que se le realizo.

Asimismo, la relación entre creación y contenidos y desempeño laboral, el coeficiente de correlación significativa ($r=,550$ y $\text{sig.} < 0.05$), lo que indica que D3 se relaciona con V2, siendo una relación directa por el signo positivo, por lo que se interpreta que si aumenta la D2 también aumenta la V2, por lo que se acepta la hipótesis. Por otro lado, Serrano (2018) determinó en su estudio que existe una relación significativa ($r=,491$ y $\text{sig.} < 0.05$) evidenciándose una correlación moderada entre creación de contenidos y la V2.

En cuanto el cuarto objetivo: Seguridad, los resultados indica que el 42.9%, de los empleados casi siempre realizan un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital, tal como menciona, Moscoso et al.(2021) “ seguridad está relacionado con la protección del dispositivo y contenidos digitales”, los resultados de esta indagación concuerdan con los de, Llacsahuanga (2021), el cual determina que el 62.5% de los colaboradores usan filtros de seguridad al buscar información digital.

Esta dimensión ha sido evaluada y menos de la mitad de los colaboradores la está aplicando, ya que en la institución no se cuenta con un especialista en temas digitales, como el director menciona en la entrevista, pero si toman precauciones, como traer las herramientas digitales ya configuradas desde la tienda.

Del mismo modo, evidenciamos como resultados del análisis de correlación que seguridad se relaciona de manera significativa ($r=,0529$ y $\text{sig.} < 0,05$), con la

V2, el signo positivo de la correlación indica una relación directa, lo que quiere decir, que a la medida que la seguridad mejore, mejorara el desempeño de los colaboradores, por lo que la cuarta hipótesis específica se acepta. Reforzando con Llacsahuanga (2021) quien estableció que existe una relación significativa $r=,491$ evidenciándose una correlación moderada entre la tercera dimensión y la segunda variable.

Respecto al objetivo general: competencias digitales y el desempeño laboral, las consecuencias indican que la V1 se relacionan de manera significativa ($r=,910$ y $\text{sig.} = < 0,05$), y directa con la V2, por lo que se interpreta que para mejorar las D1 debe mejorarse la D2 en la institución. Asimismo, Barrientos (2019) establece que en la medida que los colaboradores presentan mayores niveles de competencias digitales se exteriorizará un mayor desempeño docente.

En cuanto los resultados de la investigación se evidencio el uso de Kolmogórov-Smirnov ya que la muestra es $56 > 50$, en base a la V1 se obtiene un nivel de sig. de 0.200 y la V2 un 0.200, el cual significa que los datos son no paramétricos ya que no tienen una distribución normal, asimismo, Rodríguez (2021) en su prueba de normalidad obtuvo Kolmogorov en las variables competencias 0.359 y en la variable competencias digitales 0.340 lo cual nos indican que no son paramétricos.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se concluye, respecto al objetivo específico 1, que hay una relación positiva alta entre la alfabetización digital y V2 por lo que se evidencia por el coeficiente de correlación de spearman de 0.894 lo que indica que la mayoría del personal está utilizando de manera positiva las tecnologías a su favor y los ayuda a crecer en el ámbito profesional gracias a los avances tecnológicos.
2. Concluimos que el objetivo específico 2, existe una relación positiva moderada entre comunicación colaborativa y V2 del personal de la I.E 14132, según el coeficiente de correlación de spearman que resulto de 0.604, lo queda a entender que los empleados están satisfechos con las estrategias aplicadas por el colegio para mejorar su desempeño y enfocarse a tener un mejor nivel en cuanto a la dimensión de comunicación colaborativa.
3. Se llega a la conclusión referido al objetivo específico 3, que existe una relación positiva moderada entre D3 y V2 en la I.E 14132, acorde con los resultados el coeficiente de correlación de spearman fue de 0.550 lo que quiere decir que el centro educativo está satisfecho con el contenido compartido hacia los estudiantes ya que les ayuda a tener mejor creatividad por ende el trabajo del trabajador se ve reflejado en los resultados obtenidos.
4. Se concluyó respecto al objetivo específico 4, que si hay una relación positiva moderada entre seguridad y V2 de la I.E 14132, obteniendo como coeficiente de correlación de spearman de 0.529, es decir que el personal si está siendo cuidadosa al momento de poner sus datos en diferentes fuentes de información donde se busca contenido para impartir en clase.
5. En base al objetivo General, se llega a la conclusión que si existe una relación significativa positiva muy alta entre competencias aplicadas por la I. E 14132 y V2 de los colaboradores de acuerdo al resultado del coeficiente de correlación de spearman de 0.910 lo que indica que la institución educativa está aplicando las competencias digitales como la creación de contenidos, la alfabetización digital, etc., ya que ello es primordial para brindar una enseñanza de calidad.

VII. RECOMENDACIONES:

1. En base al objetivo específico 1, Se recomienda al personal del colegio 14132 de las Lomas practicar la alfabetización digital porque les ayudara a mejorar su competencia tecnológica y a integrar de manera efectiva las tecnologías digitales en su enseñanza y práctica pedagógica.
2. Sobre el objetivo específico 2, se recomienda a los colaboradores del centro educativo 14132 de las Lomas poner en práctica la comunicación colaborativa ya que permite compartir información entre ellos sobre programas educativos, estrategias de enseñanza, recursos didácticos, etc. Esto es beneficioso porque les ayudara a enriquecer su enseñanza y a mejorar su capacidad para satisfacer las necesidades de los estudiantes.
3. En relación al objetivo específico 3, se les recomienda a todos los trabajadores de la I.E 14132 las Lomas que deben poner más prioridad en el tema de creación de contenidos ya que es una herramienta útil para el personal del colegio, ya que les ayuda a comunicarse de manera efectiva, fomentar la creatividad, desarrollar habilidades profesionales y aumentar su satisfacción laboral.
4. Con respecto al objetivo específico 4, se sugiere a los directivos de la I.E 14132 las Lomas poner prioridad en lo que respecta a seguridad y dar capacitación a todos los empleados sobre prácticas de seguridad básicas, como la creación de contraseñas seguras, el uso seguro de la red y la protección de datos confidenciales.
5. Finalmente, en base al objetivo general, se recomienda que el responsable de la I.E 14132 se comunique con el Ministerio de Educación u entidades pertinentes para coordinar en cuanto a la selección de aplicaciones digitales que se utilizarán al inicio del año escolar, dependiendo de si se trabaja de forma virtual o presencial debido a las circunstancias actuales por lo del dengue y otros factores externos. Esto se debe a que la política principal de la enseñanza es brindar un excelente servicio a los estudiantes.

REFERENCIAS

- Arias, G. J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, G. J. L., & Covinos, G. M. (2021). Diseño y Metodología de la investigación. https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta ¿Métodos y técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 11(3), Article 3.
- Barreto, R. R. E., & Santi, V. J. A. (2020). Competencias digitales y alfabetización digital de los docentes en el nivel primaria [Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3371>
- Barrientos, F. W. A. (2019). Digital competences and work performance in the teachers of an institution public education of the district of Villa el Salvador, 2019, 2019. [file:///C:/Users/Server/Downloads/Barrientos_FWA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Server/Downloads/Barrientos_FWA%20(1).pdf)
- Bautista, C. R., Cienfuegos, F. R., & Aguilar, P. A. P. (2020). Job performance from a theoretical perspective. 7(1), 109-121. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf><http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (2022). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cerda, G. C., León, H. M., Saiz Vidallet, J. L., & Villegas, M. L. (2022). Chilean student teachers' purposes of use of digital technologies: Construction of a scale based on digital competences]. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 64, 7-25. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.93212>
- Checcaña, C. R. A. (2022). G. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98666Managemen>

t of human talent and work performance in a municipality of the province of Cotabambas-2022Checca%C3%B1a_CRA-SD.pdf?sequence=1

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*.

<https://glifos.upana.edu.gt/library/index.php?title=39852&lang=en%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@autor=Chiavenato,%20idalBERTO%20@mode=&recnum=2>

Estrada, A. E. G., & Mamani, R. M. (2021). Digital competence and sociodemographic variables in Peruvian teachers of regular basic education. *Revista San Gregorio*, 45, Article 45. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i45.1502>

Flórez, T. D., Rincón A. V., & Medina, M. L. R. (2022). Competencias digitales y rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura Gestión del Aprendizaje de la Universidad Continental.
web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=9657651c-026d-4ee6-8fea-2c872995b10d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=157294999&db=eue

García, C. A. A. (2021, enero 28). Teaching performance in the primary school of the Santa Rosa de Lima educational institution in the city of Montería -Colombia (N.º 4). Article 4. <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/288>

García, R. K. F. (2021). *Desarrollo de competencias digitales en los docentes del nivel primario de dos instituciones educativas de lima metropolitana, periodo Escolar 2020*.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10023/Desarrollo_GarciaRurush_Keytlin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Heredia, Q.M. A., & Narvárez, Z. C. I. (2021). The importance of Human Talent Performance Evaluation in healthcare organizations. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241.
- Hernández, M. S. L., & Duana, A. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 9(17), 51-53.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). Metodología de la investigación—Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [file:///C:/Users/Server/Downloads/2018%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20&%20Mendoza%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Server/Downloads/2018%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20&%20Mendoza%20(2).pdf)
- Levano, F. L., Diaz, S. S., Guillén, A. P., Tello, C. S., Herrera, P. N., & Collantes Inga, Z. (2019). Digital Competences and Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Llacsahuanga, M. W. (2021). Competencias digitales y desempeño docente en los maestros de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64979/Llacsahuanga_MW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, R. P., & Fachelli, S. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Mancha, P. E. E., Casa, C M. D., Yana, S. M., Mamani, J. D., Mamani Vilca, P. S., & Casa, M. D. (2022). Digital competencies and learning achievement satisfaction of university students in times of. *Comuni@cción*, 13(2), 106-116. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.661>
- Marzal, G., Quismondo, M. Á. M., & Cruz, P, E. (2018). Gaming as an Educational Material for Digital Competences in Education from Academic Skills Centres. 28. <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/62836>
- Morales, G. M. J. (2019). La incorporación de la competencia digital docente en estudiantes y docentes de formación inicial docente en Uruguay para personas con parálisis cerebral.

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/667661/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Moscoso, P.K. M., Beraún, E. M. M., & Jesús, C. (2021). Digital skills and academic performance in university students, during the distance education - 2021. Editorial Tecnocientífica Americana. <https://doi.org/10.51736/ETA2021TU4>
- Olivera, G. Y. J., Leyva, C. L. L., & Napán, Y. A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Oyola, G. A. E. (2021). The variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almazor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Pashanasi, A. B., Gárate, R. J., Palomino, A.G. del P., & Palomino, A. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peralta, E. O. (2018). Marketing Mix: Qué Es y Cómo Aplicarlo en Tu Empresa. https://www.genwords.com/blog/que-es-marketing-mix/file:///C:/Users/Server/Downloads/Perlaza_BMF.pdf
- Perlaza, B. M. F. (2018). Influencia de las competencias digitales en el desempeño docente de una unidad educativa Cumandá-Chimborazo-Ecuador 2018. file:///C:/Users/Server/Downloads/Perlaza_BMF.pdf
- Piza, B. N. D., Amaiquema, M. F. A., Beltrán, B. G. E., Piza, B. N. D., Amaiquema, M. F. A., & Beltrán G. E. (2019). Methods and techniques in qualitative research. some necessary details. *Conrado*, 15(70), 455-459. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-455.pdf>
- Pizarro, A. J. C. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes Filial Chanchamayo, 2020. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3478/T037_41262007_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Portillo, B. J., Romero, A., & Tejada, E. (2022). Teaching Digital Competence in the Basque Country during the COVID-19 pandemic. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa - RELATEC*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.17398/1695-288X.21.1.57>
- Ramos, C. J. P., Acosta, H. R. A., Ramos, C.K. C., & Martínez Vásquez, Á. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Ramos, A. (2022). El tecnoestrés y su efecto sobre el desempeño laboral del personal docente. <https://repositorio.unan.edu.ni/7352/1/18003.pdf>
- Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento Organizacional* 15ed. Robbins (10.^a ed.). https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins
- Rodríguez, L. S. L. (2021). Competencias digitales y desempeño laboral desde la perspectiva del docente en las IIEE N°100 y N°20391, Huaral, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68282/Rodriguez_LSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, L.S. L. (2021). Competencias digitales y desempeño laboral desde la perspectiva del docente en las IIEE N°100 y N°20391, Huaral, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68282>
- Sanchez, C. H., Reyes, R C., & Mejia, S. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanista. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Vargas, G. (2019). Competencias digitales y su integración con herramientas tecnológicas en educación superior. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 60(1), 88-94. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1652-67762019000100013&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

ANEXOS 01: FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI- UCV

Título de la investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022.

Investigadores: Castro Núñez, Mayra Lizeth y Peña García, Irma Alexandra

Asesores: Mgtr. Angulo Corcuera, Carlos Antonio y Dra. Jiménez Chinga Regina

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022, cuyo propósito es Determinar cuál es la relación de las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución educativa 14132).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **[10]** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Angulo Corcuera Carlos Antonio, al correo electrónico anguloca@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de la Escuela de Administración ética-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

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

Lugar y Fecha: **Las Lomas – 03/11/2022**



Firma y sello: _____

ANEXO 02

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20398990197
Institución educativa 14132	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Franklin Marchena Torres	DNI: 02844041

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Competencias digitales y desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022.	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autoras: Nombres y Apellidos Castro Núñez, Mayra Lizeth Peña García, Irma Alexandra	DNI: 70410500 73579229

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

Lugar y Fecha: **Las Lomas – 03/11/22**



Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

ANEXO 03

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022.

Autoras: Castro Núñez, Mayra Lizeth y Peña García, Irma Alexandra

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones.

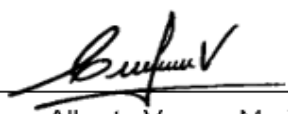
Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto: Piura, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----


Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

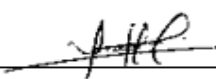
Presidente


Dr. Jorge Alberto Vargas Merino

Vicepresidente


Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Vocal 1


Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

Vocal 2

ANEXO 04

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022”, presentado por los autores Castro Núñez, Mayra Lizeth y Peña García, Irma Alexandra, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observando () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

Sra., Castro Núñez, Mayra Lizeth y Sra. Peña García, Irma Alexandra

¹ *el dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

ANEXO 05

CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 14132, LAS LOMAS.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica, la investigación tiene por objetivo, determinar cuál es la relación de las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: mcastronunez@ucvvirtual.edu.pe y/o pegarcia@ucvvirtual.edu.pe

I. INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario es de carácter confidencial, señalar de manera honesta y objetiva con una x en los recuadros, teniendo en consideración la escala de valores.

Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Consentimiento informado

Acepto responder el presente cuestionario de forma libre y voluntaria

Si () No ()

DATOS GENERALES

Edad ----- años

Sexo: Masculino () Femenino ()

Nivel de instrucción:

Post grado () superior universitario () técnico () secundaria

Cargo que ocupa: -----

VARIABLE I COMPETENCIAS DIGITALES	Escala de calificación				
Alfabetización digital	Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
1.- Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital					
2.- Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet					
3.- La información digital encontrada se evalúa y analiza					
4.- Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital					
5.- Es fácil buscar y encontrar información digital					
Comunicación colaborativa	5	4	3	2	1
6.- Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.					
7.- Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales					
8.- Usted participa en comunidades virtuales					
9.- Usted gestiona su identidad digital dentro de los medios digitales					
Creación de contenidos digitales	5	4	3	2	1
10.- Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo					
11.- Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales					
Seguridad	5	4	3	2	1
12.- Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital					
13.- Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales					
VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Nunca
Eficiencia	5	4	3	2	1
14.- Usted considera suficiente los recursos que le otorga la institución para realizar bien su trabajo.					
15.- Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo					
16.- Usted realiza un trabajo de calidad					
Eficacia	5	4	3	2	1

17.- Usted logra cumplir con los resultados planificados por la institución					
18.- Usted cumple con las tareas encomendadas en la institución					
19.- El entorno laboral le facilita desempeñarse bien en sus labores					
20.- Usted es capacitado para la utilización de tecnologías digitales en el cumplimiento de sus tareas					
21.- Usted puede adaptarse con facilidad a un equipo de trabajo					

GUÍA DE ENTREVISTA

1. ¿El colegio cuenta actualmente con un soporte técnico de sistemas para la recuperación de información?

Director: No, la institución no cuenta aún con personal de soporte técnico, pero si se ha solicitado al ministerio de educación y UGEL, pero por temas de presupuesto aún no se ha designado.

2. ¿Considera usted que es importante evaluar y analizar la información que se percibe en la institución?

Director: Si, creo que es importante evaluar y analizar la información por si algo no corresponda, y se le menciona a todo el personal que también lo realice porque a veces hasta las guías del ministerio tiene errores y no se puede transmitir una información errónea a los estudiantes.

3. ¿Usted cree que es importante el desempeño de los colaboradores en la creación de contenidos?

Director: Si, creo que es importante porque de esa manera los alumnos podrán prestar mayor atención a la información que se les quiere transmitir.

4. ¿Se realiza el uso cotidiano de actualización en el entorno digital?

Director: Si, en algunos programas del estado.

5. ¿Usted cree que es importante que los colaboradores se encuentren actualizados en el aspecto digital?

Director: Si, en la institución se les incentiva a los colaboradores a ingresar a programas como Perú Educa para que se actualicen en el medio digital.

6. ¿Se respeta el derecho de autor en la información que se encuentra en los medios digitales del colegio?

Director: Si, en toda la información que se encuentra y comparte dentro de la institución se respeta el derecho de autor.

7. ¿Los colaboradores participan en comunidades virtuales?

Director: Si, se les incentiva a todos los colaboradores, y se le comparte link de reuniones programadas por el ministerio.

8. ¿Se recomienda a los colaboradores que participen de la información digital que se comparte dentro de la institución?

Director: Si, para que mejore sus capacidades pedagógicas y profesionales.

9. ¿La I.E siempre actualiza el sistema de protección de datos para que los colaboradores busquen información digital?

Director: Si, pero mayormente ya vienen configuradas desde la tienda.

10. ¿La institución siempre brinda los medios necesarios para que los colaboradores se desempeñen eficientemente?

Director: Si, todas las herramientas digitales que el ministerio de educación distribuye se les entrega a todos los colaboradores

ANEXO 06
MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	ITEMS	
V₁. COMPETENCIAS DIGITALES	Alfabetización digital	- Almacenamiento de información	1	Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital	
		- Recuperación de información	2	Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	
		- Información encontrada	3	La información digital encontrada se evalúa y analiza	
		- Búsqueda de información	4	Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital	
	Comunicación colaborativa	- Interacción con nuevas tecnologías		5	Es fácil buscar y encontrar información digital
			- Información y contenidos	6	Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.
		- Comunidades virtuales	7	Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales	
	Creación de contenidos digitales	- Comunidades virtuales	- Identidad digital	8	Usted participa en comunidades virtuales
				9	Usted gestiona su identidad digital dentro de los medios digitales
		- Programación informática	10	Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo	
		- Respeta derechos de autor	11	Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales	
	Seguridad	- Uso seguro y sostenible	12	Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital.	
		- Protección de datos	13	Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.	

V₂. DESEMPEÑO LABORAL

Eficiencia	- Optimización de recursos	14	Usted considera suficiente los recursos que le otorga la institución para realizar bien su trabajo.
	- Disponibilidad de recursos	15	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo
	- Calidad de trabajo	16	Usted realiza un trabajo de calidad
Eficacia	- Resultados	17	Usted logra cumplir con los resultados planificados por la institución
	- Cumplimiento de tareas	18	Usted cumple con las tareas encomendadas en la institución
		19	El entorno laboral le facilita desempeñarse bien en sus labores
		20	Usted es capacitado para la utilización de tecnologías digitales en el cumplimiento de sus tareas
	- Trabajo en equipo	21	Usted puede adaptarse con facilidad a trabajar en equipo

Nota. elaboración propia de las autoras.

ANEXO 07

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores la institución educativa 14132". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación de gestión de organizaciones.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Doctor ()	
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
Autoras:	CASTRO NÚÑEZ, MAYRA LIZETH PEÑA GARCÍA, IRMA ALEXANDRA
Procedencia:	PIURA
Administración:	PROPIA
Tiempo de aplicación:	MÍNIMO 10 MINUTOS MÁXIMO 20 MINUTOS
Significación:	(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) CASI NUNCA (1) NUNCA

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COMPETENCIAS DIGITALES	Alfabetización digital Comunicación colaborativa Creación de contenido seguridad	Las competencias digitales son un conjunto conformado por conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar los medios digitales y las tecnologías de la información y la comunicación, en la actualidad vivimos en una era de constante desarrollo tecnológico, por lo que las habilidades digitales son fundamentales en todos los aspectos de nuestra vida. (Estrada & Mamani, 2021)

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Eficacia	El desempeño se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados destacados en el logro de las metas, en este aspecto el desempeño laboral es una fortaleza de una organización (Bautista et al, 2020)
-------------------	------------------------	---

5 Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la institución educativa 14132 elaborado por Castro Núñez, Mayra Lizeth, Peña García, Irma Alexandra en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: **Alfabetización digital**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la alfabetización digital en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NUEVAS TECNOLOGÍAS	Es fácil buscar y encontrar información digital	4	4	4	
INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.	4	4	4	
COMUNIDADES VIRTUALES	Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales	4	4	4	
IDENTIDAD DIGITAL	Usted participa en comunidades virtuales	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Comunicación colaborativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación colaborativa en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN	Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital	4	4	4	
RECUPERACIÓN DE INFORMACIÓN	Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	4	4	4	
INFORMACIÓN ENCONTRADA	La información digital encontrada se evalúa y analiza	4	4	4	
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la creación de contenidos en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROGRAMACIÓN INFORMÁTICA	Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo	4	4	4	
DERECHOS DE AUTOR	Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Seguridad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la seguridad en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
USO SEGURO Y SOSTENIBLE	Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital.	4	4	4	
PROTECCIÓN DE DATOS	Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	Usted considera suficiente los recursos que le otorga la institución para realizar bien su trabajo.	4	4	4	
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	

CALIDAD DE TRABAJO	Usted realiza un trabajo de calidad	4	4	4	
--------------------	-------------------------------------	---	---	---	--

Firma del evaluador

DNI: 45361468

Teléfono: 990073448

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario aplicado a los colaboradores la institución educativa 14132”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación de gestión de organizaciones.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Regina Jiménez Chinga		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Doctor ()	
	Educativa ()	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
Autoras:	CASTRO NÚÑEZ, MAYRA LIZETH PEÑA GARCÍA, IRMA ALEXANDRA
Procedencia:	PIURA
Administración:	PROPIA
Tiempo de aplicación:	MÍNIMO 10 MINUTOS MÁXIMO 20 MINUTOS
Significación:	(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) CASI NUNCA (1) NUNCA

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COMPETENCIAS DIGITALES	Alfabetización digital Comunicación colaborativa Creación de contenido seguridad	Las competencias digitales son un conjunto conformado por conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar los medios digitales y las tecnologías de la información y la comunicación, en la actualidad vivimos en una era de constante desarrollo tecnológico, por lo que las habilidades digitales son fundamentales en todos los aspectos de nuestra vida. (Estrada & Mamani, 2021)

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Eficacia	El desempeño se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados destacados en el logro de las metas, en este aspecto el desempeño laboral es una fortaleza de una organización (Bautista et al, 2020)
--------------------------	------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la institución educativa 14132 elaborado por Castro Núñez, Mayra Lizeth, Peña García, Irma Alexandra en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: **Alfabetización digital**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la alfabetización digital en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NUEVAS TECNOLOGÍAS	Es fácil buscar y encontrar información digital	4	4	4	
INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.	4	4	4	
COMUNIDADES VIRTUALES	Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales	4	4	4	
IDENTIDAD DIGITAL	Usted participa en comunidades virtuales	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Comunicación colaborativa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación colaborativa en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN	Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital	4	4	4	
RECUPERACIÓN DE INFORMACIÓN	Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	4	4	4	
INFORMACIÓN ENCONTRADA	La información digital encontrada se evalúa y analiza	4	4	4	
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la creación de contenidos en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROGRAMACIÓN INFORMÁTICA	Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo	4	4	4	
DERECHOS DE AUTOR	Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base de datos digitales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Seguridad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la seguridad en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
USO SEGURO Y SOSTENIBLE	Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital.	4	4	4	
PROTECCIÓN DE DATOS	Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	Usted considera suficiente los recursos que le otorga la institución para realizar bien su trabajo.	4	4	4	
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO	Usted realiza un trabajo de calidad	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 02654918

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores la institución educativa 14132". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando la línea de investigación de gestión de organizaciones.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Doctor ()	
	Educativa ()	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
Autoras:	CASTRO NÚÑEZ, MAYRA LIZETH PEÑA GARCÍA, IRMA ALEXANDRA
Procedencia:	PIURA
Administración:	PROPIA
Tiempo de aplicación:	MÍNIMO 10 MINUTOS MÁXIMO 20 MINUTOS
Significación:	(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) CASI NUNCA (1) NUNCA

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COMPETENCIAS DIGITALES	Alfabetización digital Comunicación colaborativa Creación de contenido Seguridad	Las competencias digitales son un conjunto conformado por conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar los medios digitales y las tecnologías de la información y la comunicación, en la actualidad vivimos en una era de constante desarrollo tecnológico, por lo que las habilidades digitales son fundamentales en todos los aspectos de nuestra vida. (Estrada & Mamani, 2021)
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Eficacia	El desempeño se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados destacados en el logro de las metas, en este aspecto el desempeño laboral es una fortaleza de una organización (Bautista et al, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la institución educativa 14132 elaborado por Castro Núñez, Mayra Lizeth, Peña García, Irma Alexandra en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: **Alfabetización digital**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la alfabetización digital en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NUEVAS TECNOLOGÍAS	Es fácil buscar y encontrar información digital	4	4	4	
INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.	4	4	4	
COMUNIDADES VIRTUALES	Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales	4	4	4	
IDENTIDAD DIGITAL	Usted participa en comunidades virtuales	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Comunicación colaborativa.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación colaborativa en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN	Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital	4	4	4	
RECUPERACIÓN DE INFORMACIÓN	Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	4	4	4	
INFORMACIÓN ENCONTRADA	La información digital encontrada se evalúa y analiza	4	4	4	
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la creación de contenidos en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROGRAMACIÓN INFORMÁTICA	Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo	4	4	4	
DERECHOS DE AUTOR	Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Seguridad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la seguridad en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
USO SEGURO Y SOSTENIBLE	Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital.	4	4	4	
PROTECCIÓN DE DATOS	Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	Usted considera suficiente los recursos que le otorga la institución para realizar bien su trabajo.	4	4	4	
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO	Usted realiza un trabajo de calidad	4	4	4	



Mgtr. Cecilia Gómez Zuñiga
CUAD. 15719

Firma del evaluador

DNI: 03490490

Teléfono: 999780055

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliogr

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores la institución educativa 14132". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación de gestión de organizaciones.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Carlos Antonio Angulo Corcuera		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Doctor ()	
	Educativa ()	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO
Autoras:	CASTRO NÚÑEZ, MAYRA LIZETH PEÑA GARCÍA, IRMA ALEXANDRA
Procedencia:	PIURA
Administración:	PROPIA
Tiempo de aplicación:	MÍNIMO 10 MINUTOS MÁXIMO 20 MINUTOS
Significación:	(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) CASI NUNCA (1) NUNCA

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COMPETENCIAS DIGITALES	Alfabetización digital Comunicación colaborativa Creación de contenido seguridad	Las competencias digitales son un conjunto conformado por conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar los medios digitales y las tecnologías de la información y la comunicación, en la actualidad vivimos en una era de constante desarrollo tecnológico, por lo que las habilidades digitales son fundamentales en todos

		los aspectos de nuestra vida. (Estrada & Mamani, 2021)
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Eficacia	El desempeño se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados destacados en el logro de las metas, en este aspecto el desempeño laboral es una fortaleza de una organización (Bautista et al, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la institución educativa 14132 elaborado por Castro Núñez, Mayra Lizeth, Peña García, Irma Alexandra en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario

- Primera dimensión: **Alfabetización digital**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la alfabetización digital en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN	Usted tiene conocimiento de cómo almacenar información digital	4	4	4	
RECUPERACIÓN DE INFORMACIÓN	Usted recupera información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	4	4	4	
INFORMACIÓN ENCONTRADA	La información digital encontrada se evalúa y analiza	4	4	4	
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	Usted cuenta con los medios necesarios para buscar información digital	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Comunicación colaborativa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación colaborativa en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
NUEVAS TECNOLOGÍAS	Es fácil buscar y encontrar información digital	4	4	4	
INFORMACIÓN Y CONTENIDOS	Existe alguna preocupación por mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales.	4	4	4	
COMUNIDADES VIRTUALES	Se comparte con otros usuarios información y contenidos digitales	4	4	4	

IDENTIDAD DIGITAL	Usted participa en comunidades virtuales	4	4	4	
-------------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la creación de contenidos en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PROGRAMACIÓN INFORMÁTICA	Usted utiliza como apoyo la creación de contenido digital para la realización de su trabajo	4	4	4	
DERECHOS DE AUTOR	Se respeta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Seguridad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la seguridad en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
USO SEGURO Y SOSTENIBLE	Se realiza un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información digital.	4	4	4	
PROTECCIÓN DE DATOS	Al buscar información, usted utiliza filtros o claves para proteger sus datos personales.	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	Usted considera suficiente los recursos que le otorga la institución para realizar bien su trabajo.	4	4	4	
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo	4	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO	Usted realiza un trabajo de calidad	4	4	4	



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma del evaluador


DNI: 06437510

Teléfono: 947055845

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 08
VALIDACIÓN DE CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	------------------------------

I. Datos informativos

1.1. ESTUDIANTES	:	Castro Núñez Mayra Lizeth Peña García Irma Alexandra
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :		Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACION	:	09/05/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	56 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.817
---	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Según el instrumento cuestionario conformado por la variable 13 ítems de la variable Competencias digitales, dando un índice de confiabilidad alcanzado alto



Estudiante: Castro Núñez Mayra Lizeth
DNI 70410500



Estudiante: Peña García Irma Alexandra
DNI 73579229



FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COGEP N° 839

Docente : Pintado Rodríguez Felix Fabian
DNI:45246550

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

IV. Datos informativos

1.1. ESTUDIANTES	:	Castro Núñez Mayra Lizeth Peña García Irma Alexandra
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Competencias digitales y desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – LasLomas 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):		Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACION	:	09/05/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	56 colaboradores

V. CONFIABILIDAD

INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.792
---	-------

VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

Según el instrumento cuestionario conformado por la variable 8 ítems de la variable desempeño laboral, dando un índice de confiabilidad alcanzado alto de 79.2%.



Estudiante: Castro Núñez Mayra Lizeth
DNI 70410500



Estudiante: Peña García Irma Alexandra
DNI 73579229



FIRMA
Mg. Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COSEPE N° 839

Docente : Pintado Rodriguez Felix Fabian
DNI:45246550

ANEXO 09

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS VARIABLES

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	POBLACIÓN Y MUESTRA: 56 colaboradores
	¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132 Piura - Las Lomas 2022?	¿Determinar cuál es la relación de las competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132 Piura – Las Lomas 2022?	Tipo de investigación: Aplicada
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Enfoque de la investigación: Mixto
Competencias digitales y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022	<p>PE1: ¿Existe relación entre alfabetización digital y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución educativa 14132?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre comunicación colaborativa y desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre creación de contenidos y desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132?</p> <p>PE4: ¿Existe una relación entre seguridad y desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132?</p>	<p>OE1: Analizar si existe relación entre alfabetización digital y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución educativa 14132</p> <p>OE2: Establecer la relación entre comunicación colaborativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132</p> <p>OE3: Determinar la relación entre creación de contenidos y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132</p> <p>OE4: Establecer la relación entre seguridad y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa 14132.</p>	Diseño de investigación: no experimental.
			Nivel de la investigación: correlacional
			Alcance de la investigación: Transversal.

Nota. elaboración propia de las autoras.

ANEXO 10
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
V1. COMPETENCIAS DIGITALES	Las competencias digitales son un conjunto conformado por conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar los medios digitales y las tecnologías de la información y la comunicación, en la actualidad vivimos en una era de constante desarrollo tecnológico, por lo que las habilidades digitales son fundamentales en todos los aspectos de nuestra vida. (Estrada & Mamani, 2021)	La variable Competencias Digitales obtendrá su estudio tomando en cuenta sus 4 dimensiones, empleando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicándolo a su muestra que consta de 56 colaboradores de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022	Alfabetización digital	Almacenamiento de información	Ordinal		
				Recuperación de información			
				Información encontrada Búsqueda de información			
					Comunicación colaborativa	Nuevas tecnologías	Ordinal
						Información y contenidos	
						Comunidades virtuales	
			Identidad digital				
			Creación de contenidos digitales	Programación informática	Ordinal		
			Seguridad	Derechos de autor			
				Uso seguro y sostenible			
				Protección de datos			

Nota. elaboración propia de las autoras.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2. DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados destacados en el logro de las metas, en este aspecto el desempeño laboral es una fortaleza de una organización (Bautista et al, 2020)	La variable desempeño laboral obtendrá su estudio tomando en cuenta sus dos dimensiones, empleando como técnica la encuesta y como instrumentó el cuestionario aplicándolo a su muestra que consta de 56 de la institución educativa 14132, Piura – Las Lomas 2022.	Eficiencia	Optimización de recursos	Ordinal
				Disponibilidad de recursos	
			Calidad de trabajo	Resultados	
			Eficacia	Cumplimiento de tareas	Ordinal
				Trabajo en equipo	

Nota.: Elaboración propia de las autoras.

**ANEXOS 11
TABLAS CRUZADAS**

Tabla cruzada 01: Dimensión alfabetización digital entre desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Alfabetización digital	Nunca	0	1	0	1
	Casi nunca	0	2	0	2
	Ocasionalmente	1	10	1	12
	Casi siempre	0	22	6	28
	Siempre	0	3	10	13
Total		1	38	17	56

Tabla cruzada 02: Dimensión comunicación colaborativa entre desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Comunicación colaborativa	Casi nunca	0	0	1	1
	Ocasionalmente	1	9	1	11
	Casi siempre	0	21	8	29
	Siempre	0	8	7	15
	Total	1	38	17	56

Tabla cruzada 03: Dimensión Creación de contenidos y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Creación y contenidos	Nunca	0	0	1	1
	Casi nunca	1	0	0	1
	Ocasionalmente	0	2	0	2
	Casi siempre	0	21	6	27
	Siempre	0	15	10	25
Total		1	38	17	56

Tabla cruzada 04: Dimensión Seguridad entre desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Seguridad	Casi nunca	1	1	0	2
	Ocasionalmente	0	9	2	11
	Casi siempre	0	16	6	22
	Siempre	0	12	9	21
Total		1	38	17	56

Tabla cruzada 05: Variable competencias digitales entre desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Competencias Digitales	Casi nunca	1	0	0	1
	ocasionalmente	0	7	1	8
	Casi siempre	0	29	10	39
	Siempre	0	2	6	8
Total		1	38	17	56

ANEXOS 12

EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

Figura 01 y 02:

Visita al personal administrativo de la institución educativa 14132 de Las Lomas



Nota. Obtenida de la aplicación del cuestionario.

ANEXOS 13

PROPUESTA DE MEJORA:

Plan de mejora de las competencias digitales del personal para el incremento del desempeño laboral en la institución educativa.

Introducción:

El desarrollo de la tecnología ha transformado la forma en que llevamos a cabo nuestras actividades y el ámbito laboral no es la excepción. Actualmente, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es fundamental para poder desempeñarse eficientemente en cualquier trabajo. En este sentido, resulta esencial que los trabajadores cuenten con habilidades y competencias digitales que les permitan manejar de forma óptima las herramientas tecnológicas, así como adaptarse rápidamente a la nueva era tecnológica.

En el ámbito educativo, el fortalecimiento de las competencias digitales es fundamental para el éxito del desempeño de los colaboradores y estudiantes de la I.E. De esta manera, los trabajadores podrán integrar de forma efectiva las TIC en el proceso de enseñanza y en la gestión institucional, lo que les permitirá ser más eficientes y productivos en sus tareas.

Asimismo, el incremento de las competencias digitales en los trabajadores en el centro institucional fomenta una cultura de innovación y actualización constante, lo que contribuye a mejorar la calidad educativa y a estar a la vanguardia en un mercado cada vez más competitivo. Por tanto, se hace necesario el fortalecimiento de las competencias digitales para el incremento del desempeño laboral en la institución educativa y, en consecuencia, lograr una formación integral y de calidad en los alumnos.

El plan actual tiene como objetivo principal mejorar las competencias digitales del personal de nuestra institución educativa, reconociendo que estas competencias son esenciales para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Al fortalecer las habilidades digitales de nuestros colaboradores, estaremos

preparándolos para adaptarse a los cambios tecnológicos, fomentando así un desempeño laboral más efectivo y eficiente.

El plan de mejora se fundamenta en la idea de que el personal educativo, incluyendo docentes, administrativos y directivos, debe contar con las competencias digitales necesarias para utilizar eficazmente las herramientas tecnológicas disponibles y aprovechar al máximo las oportunidades que estas ofrecen. Además, se reconoce que el desarrollo de estas competencias no solo beneficia a los individuos, sino también a toda la institución educativa, ya que promueve la innovación, la colaboración y la excelencia académica.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general: Impulsar la mejora de las competencias digitales para incrementar el nivel de desempeño laboral en la institución educativa

Objetivos específicos:

- ✓ Mejorar la creación de contenidos digitales en la I.E.
- ✓ Obtener programas de capacitación para los colaboradores de la institución.
- ✓ Mejorar el uso de herramientas digitales en la institución.
- ✓ Identificar las tendencias digitales para el uso en la institución

Justificación:

Las Competencias Digitales del Personal en nuestra institución educativa son primordiales porque se basa en la necesidad de adecuarse a los cambios tecnológicos, promover la excelencia académica, mejorar la eficiencia y preparar a los estudiantes para un mundo digital. Al invertir en el desarrollo de estas competencias, estaremos fortaleciendo el desempeño laboral del personal y creando un entorno educativo más dinámico, innovador y preparado para enfrentar los retos del siglo XXI, por estas razones es que estamos llevando a cabo esta propuesta cuya finalidad es mejorar las competencias digitales del personal que labora en el centro educativo para poder brindar un excelente servicio de educación a los estudiantes de las Lomas.

MATRIZ EFE

Evaluación de Factores Externos EFE	Ponderación	Clasificación	Valor
OPORTUNIDADES			
Tendencia de todas las personas a utilizar tecnología nueva	0.18	4	0.50
Aplicación y uso de la tecnología.	0.18	4	0.52
Enfoques educativos innovadores.	0.16	3	0.40
Masificación de los medios digitales	0.15	4	0.50
AMENAZAS			
Distribución no equitativa de la tecnología	0.08	2	0.15
Difícil acceso para el uso de la tecnología	0.09	2	0.14
Influencia negativa de las redes sociales	0.09	1	0.08
Fenómenos naturales	0.07	1	0.05
TOTAL	1.00		3.34

Nota. Elaboración de las autoras

Según el análisis realizado obtuvimos que el valor acumulado de las oportunidades es de 1.92 y el valor de las amenazas es 0.422 lo que da a entender que las oportunidades tienen un valor superior al de las amenazas, por lo tanto, significa que el entorno externo es favorable para la organización educativa.

MATRIZ EFI

Evaluación de Factores Internos EFI	Ponderación	Clasificación	Valor
FORTALEZAS			
Capacidades para buscar y encontrar información digital	0.16	4	0.58
Acciones para mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales	0.15	4	0.60
Tienen en cuenta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales	0.18	3	0.40
Eficiente un uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información	0.15	3	0.45
DEBILIDADES			
Insuficiente recuperación de información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet	0.08	1	0.08
Deficiente participación en comunidades virtuales	0.09	1	0.08
Escaso apoyo de creación de contenido digital para la realización de su trabajo	0.10	2	0.15
Poco uso de filtros o claves para proteger sus datos personales	0.09	2	0.15
Total	1.00		.49

Nota. Elaboración propia de las autoras.

Según el análisis de la matriz EFI, obtenemos una puntuación ponderada de 2.49, lo que indica que la institución educativa se encuentra sólida internamente. Esto significa que está aprovechando eficientemente sus fortalezas para lograr el éxito y está trabajando en minimizar sus debilidades. Además, se puede observar que se encuentra en un punto óptimo, ya que cuenta con profesores capacitados, ya que Junto con las actividades integradoras, esto contribuye a tener un buen ambiente laboral entre directivos, docentes y estudiantes, con el objetivo de ofrecer una educación de calidad.

MATRIZ FODA

<p style="text-align: center;">F. INTERNO</p> <p style="text-align: center;">F. EXTERNO</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades para buscar y encontrar información digital. • Acciones para mantenerse siempre actualizado con las nuevas tecnologías digitales. • Tienen en cuenta los derechos de autor en la información encontrada en la base datos digitales. • Eficiente uso seguro y sostenible al ingresar sus datos para la búsqueda de información. 	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuficiente recuperación de información a través de las diferentes fuentes y base de datos disponibles de internet. • Deficiente participación en comunidades virtuales • Escaso apoyo de creación de contenido digital para la realización de su trabajo • Poco conocimiento de filtros o claves para proteger sus datos personales
	<p>ESTRATEGIA FO</p>	<p>ESTRATEGIA DO</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendencia de todas las personas a utilizar tecnología nueva • Aplicación y uso de la tecnología. • Enfoques educativos innovadores. • Masificación de los medios digitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación de contenidos digitales en la ejecución de las tareas educativas de los colaboradores de la institución. <p style="text-align: center;">(F1, F2, F3, O1, O2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación a través de un especialista digital, para fortalecer las competencias digitales del personal. <p style="text-align: center;">(D1,D2,O1,O3,O4)</p>
<p>AMENAZAS</p>	<p>ESTRATEGIA FA</p>	<p>ESTRATEGIA DA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Distribución no equitativa de la tecnología • Difícil acceso para el uso de la tecnología • Influencia negativa de las redes sociales • Fenómenos naturales 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y aplicar el uso de herramientas digitales para la optimización el trabajo en la institución educativa. <p style="text-align: center;">(F4,A3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un equipo de investigación y desarrollo encargado de monitorear las últimas tendencias y avances en tecnología educativa <p style="text-align: center;">(D3,D4,A1,A2)</p>

Nota. Elaboración propia de las autoras.

MATRIZ DE PERFIL COMPETITIVO

Factores importantes para el éxito		Valor	I.E N° 14132		INA 96		Antúnez de Mayolo 14926	
			Clasificación	Valor ponderado	Clasificación	Valor ponderado	Clasificación	Valor ponderado
1	Ubicación estratégica	0.14	4	0.50	3	0.30	3	0.40
2	Demanda	0.15	4	0.54	2	0.40	2	0.52
3	Calidad e innovación	0.19	2	0.35	1	0.14	2	0.30
4	Prestigio institucional	0.14	2	0.26	2	0.20	2	0.22
5	Colaboradores con experiencia	0.13	3	0.32	3	0.28	2	0.24
6	Infraestructura	0.13	2	0.24	1	0.10	2	0.23
8	Buen ambiente organizacional	0.12	3	0.38	3	0.35	3	0.36
TOTAL		1.00		2.52		1.77		2.27

Nota. Elaboración de las autoras

ESTRATEGIAS:

- Promover la creación de contenidos digitales en la ejecución de las tareas educativas de los colaboradores de la institución.
- Implementar programas de capacitación a través de un especialista digital, para fortalecer las competencias digitales del personal.
- Fomentar y aplicar el uso de herramientas digitales para la optimización el trabajo en la institución educativa.
- Establecer un equipo de investigación y desarrollo encargado de monitorear las últimas tendencias y avances en tecnología educativa

a) Descripción de las estrategias

- **Estrategia 1:** Promover la creación de contenidos en la ejecución de las tareas educativas de los colaboradores de la I.E.

b) Descripción

Consiste en incrementar el uso de contenidos digitales a través de imágenes, textos, videos, que se interactúan entre el docente y alumno o también entre los mismos colaboradores.

c) Indicador

- Tipo de contenido digital.
- Percepción de los alumnos y colaboradores.

d) Meta

- 3 tipos de contenido digital
- 90% satisfacción de los alumnos y colaboradores

e) Tácticas

- Promover en los colaboradores la iniciativa de utilizar contenido digital en sus labores.
- Recibir sugerencias en qué tipo de actividades se puede utilizar la creación de contenidos
- Implementar la creación de contenidos de manera dinámica para su mejor percepción.

f) Programa y actividades

- Se seleccionará a una persona idónea que brinde información de los 3 tipos de contenidos digitales mencionados anteriormente.
- Realizar reuniones con el fin de dar a conocer la importancia de los contenidos digitales para las actividades impartidas en la institución.
- Realizar un seguimiento respectivo para saber si los colaboradores están realizando el uso de contenidos digitales en sus actividades y si está mejorando su desempeño laboral.
- Efectuar un control y evaluar los resultados.

g) Cronograma de actividades

Actividades	Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Se seleccionará a una persona idónea que brinde información de los 3 tipos de contenidos digitales mencionados anteriormente.	X	X	X									
Realizar reuniones con el fin de dar a conocer la importancia de los contenidos digitales para las actividades impartidas en la institución.					X	X						
Realizar un seguimiento respectivo para saber si los colaboradores están realizando el uso de contenidos digitales en sus actividades y si está mejorando su desempeño laboral.									X	X		
Efectuar un control y evaluar los resultados.											X	X

Nota. Elaboración propia de las autoras.

h) Presupuesto

Actividades	Inversión
Se seleccionará a una persona idónea que brinde información de los 3 tipos de contenidos digitales mencionados anteriormente.	S/50
Realizar reuniones con el fin de dar a conocer la importancia de los contenidos digitales para las actividades impartidas en la institución.	S/760
Realizar un seguimiento respectivo para saber si los colaboradores están realizando el uso de contenidos digitales en sus actividades y si está mejorando su desempeño laboral.	S/80
Efectuar un control y evaluar los resultados.	S/200
TOTAL	S/390

Nota. Elaboración propia de las autoras.

i) Viabilidad

Esta estrategia si tiene una viabilidad favorable porque el centro educativo si dispone del presupuesto, ya que esta estrategia va a beneficiar a los colaboradores ya que podrán mejorar sus habilidades y conocimiento y por lo tanto su desempeño será eficiente.

- **Estrategia 2: Implementar programas de capacitación a través de un especialista digital, para fortalecer las competencias digitales del personal.**

a) Descripción

Se trata de implementar programas de capacitación acerca de la transformación digital y herramientas digitales para la mejora de competencias.

b) Indicador

- % de colaboradores que participan en las capacitaciones.
- Número de capacitaciones realizadas en un año

c) Metas

100% de los colaboradores que forman parte de cada programa de capacitación ejecutada. 03 capacitaciones realizadas en un año.

d) Tácticas

- Fomentar el entusiasmo en los empleados para que participen
- Gestionar convenios con los entes encargados de la institución educativa
- Efectuar la organización de los programas de capacitación.

e) Programa/actividades

- Designar al personal encargado de llevar a cabo la ejecución del programa de capacitación.
- Programar reuniones con los empleados para fomentar la importancia de la transformación digital y herramientas digitales para la mejora de las competencias en la institución educativa.
- Contactar a los entes responsables de brindar los programas de capacitación.
- Negociar y firmar el contrato con la organización seleccionada para las actividades.
- Definir los temas a ser abordados en las capacitaciones en conjunto con la organización seleccionada.
- Realizar los programas de transformación digital y herramientas digitales.
- Realizar la evaluación de los resultados obtenidos en las actividades realizadas.

f) Cronograma de actividades

Actividades	Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designar al personal encargado de llevar a cabo la ejecución del programa de capacitación.		X	X	X								
Programar reuniones con los empleados para fomentar la importancia de la transformación digital y herramientas digitales para la mejora de las competencias en la institución educativa.					X	X	X					
Contactar a los entes responsables de brindar los programas de capacitación.								X	X			
Negociar y firmar el contrato con la organización seleccionada para las actividades.								X	X			
Definir los temas a ser abordados en las capacitaciones en conjunto con la organización seleccionada.										X		

- **Estrategia 3: Fomentar y aplicar el uso de herramientas digitales para la optimización de actividades que se realizaran dentro de la institución educativa.**

a) Descripción

Se trata de incorporar talleres acerca de las 3 herramientas indispensables WordPress, one drive y Canva para realizar actividades digitales en la institución.

b) Indicador

- % De colaboradores que participan en los talleres
- Numero de talleres realizados en un año

c) Metas

- 80% del personal que asista a los talleres que se impartirá.
- 3 talleres al año.

d) Tácticas

- Promover el interés de los colaboradores a utilizar estas herramientas digitales.
- Tramitar convenios con organizaciones especializadas en herramientas digitales.
- Realizar la organización de los talleres.

e) Programa/actividades

- Designar al personal encargado de impartir los talleres.
- Hacer reuniones con los colaboradores para resaltar la importancia de las herramientas digitales en la I.E.
- Comunicarse con las potenciales entidades para la ejecución de los talleres
- Ejecutar un acuerdo con la organización seleccionada para los talleres.
- Establecer una evaluación de los resultados de las actividades realizadas

I) Cronograma de actividades

Actividades	Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designar al personal encargado de impartir los talleres.		x	x									
Hacer reuniones con los colaboradores para resaltar la importancia de las herramientas digitales en la I.E.					x	X						
Comunicarse con las potenciales entidades para la ejecución de los talleres							x	x				
Ejecutar un acuerdo con la organización seleccionada para los talleres.									x	x	x	
Establecer una evaluación de los resultados de las actividades realizadas												x

Nota. Elaboración propia de las autoras.

m) Presupuesto

Actividades	Inversión
Designar al personal encargado de impartir los talleres	S/100
Establecer reuniones con los colaboradores para resaltar la importancia de las herramientas digitales en la I.E.	0.0
Comunicarse con las potenciales entidades para la ejecución de los talleres	S/20
Ejecutar un acuerdo con la organización seleccionada para los talleres.	S/120
Establecer una evaluación de los resultados de las actividades realizadas	S/100
Total	S/340

Nota. Elaboración propia de las autoras.

n) Viabilidad:

Esta estrategia si se puede llevar a cabo por que el presupuesto determinado la institución educativa si puede manejarla ya que estas herramientas son indispensables y los colaboradores deben manejarlas para ser eficientes en sus labores diarias.

- **Estrategia 4: Establecer un equipo de investigación y desarrollo encargado de monitorear las últimas tendencias y avances en tecnología educativa.**

a) Descripción:

Consiste en establecer un equipo dedicado a la investigación y desarrollo en el ámbito de la tecnología educativa. Este equipo tendría la

responsabilidad de monitorear y analizar las últimas tendencias y avances en este campo en constante evolución.

b) Indicador:

- Número de informes de investigación y análisis de tendencias en tecnología educativa producidos por el equipo de investigación y desarrollo.
- % Porcentaje de integración exitosa de nuevas tecnologías educativas en el entorno educativo, basado en la implementación y adopción de las recomendaciones del equipo de investigación y desarrollo.

c) Metas:

- 100% del equipo formado este actualizado con las nuevas tendencias tecnológicas y digitales.
- Tener un equipo conformado por 10 colaboradores de la institución

d) Tácticas:

- Promover en el equipo la iniciativa de tener conocimiento de las últimas tendencias de la era tecnológica.
- Establecer roles, responsabilidades y funciones del equipo de investigación.
- Hacer un seguimiento y monitoreo de las investigaciones en tendencia.

e) Programas y actividades

- Escoger al personal idóneo para participar en las investigaciones.
- Coordinación con la dirección para brindarles todas las facilidades para que lleven a cabo una buena investigación.
- Llevar a cabo las investigaciones y seguimiento de las tendencias, esto implica revisar literatura especializada, investigaciones académicas, informes sectoriales, blogs y otras fuentes relevantes.
- Analizar y evaluar las nuevas tecnologías educativas en función de su aplicabilidad y potencial impacto en el entorno educativo.

f) Cronograma de actividades

Actividades	Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Escoger al personal idóneo para participar en las investigaciones.		x	x	x								
Coordinación con la dirección para brindarles todas las facilidades					x	x	x					
Llevar a cabo las investigaciones y seguimiento de las tendencias, esto implica revisar literatura especializada, investigaciones académicas, informes sectoriales, blogs y otras fuentes relevantes								x	x			
Analizar y evaluar las nuevas tecnologías educativas en función de su aplicabilidad y potencial impacto en el entorno educativo											x	x

Nota. Elaboración propia de las autoras.

g) Presupuesto

Actividades	Inversión
Escoger al personal idóneo para participar en las investigaciones.	S/30
Coordinación con la dirección para brindarles todas las facilidades	S/200
Llevar a cabo las investigaciones y seguimiento de las tendencias, esto implica revisar literatura especializada, investigaciones académicas, informes sectoriales, blogs y otras fuentes relevantes	S/1000
Analizar y evaluar las nuevas tecnologías educativas en función de su aplicabilidad y potencial impacto en el entorno educativo	S/500
Total	S/1730

Nota. Elaboración propia de las autoras.

h) Viabilidad

La estrategia de establecer un equipo de investigación y desarrollo en tecnología educativa es altamente viable ya que el centro educativo puede obtener los recursos necesarios para llevarla a cabo y también porque debido a la importancia creciente de la tecnología en la educación, la necesidad de mantenerse actualizado con los avances en

el campo y la posibilidad de mejorar continuamente los procesos educativos mediante la implementación de tecnología de vanguardia.

- **Presupuesto General**

Estrategias	S/
Promover la creación de contenidos digitales en la ejecución de las tareas educativas de los colaboradores de la institución.	S/390
Implementar programas de capacitación a través de un especialista digital, para fortalecer las competencias digitales del personal.	S/2.360
Fomentar y aplicar el uso de herramientas digitales para la optimización el trabajo en la institución educativa.	S/340
Establecer un equipo de investigación y desarrollo encargado de monitorear las últimas tendencias y avances en tecnología educativa	s/1.730
Total	S/4.790

Nota. Elaboración propia de las autoras.

a) Viabilidad general:

Estamos visualizando el total de inversión requerida para llevar a cabo las estrategias planteadas y están van hacer medidas con los indicadores propuestos ya que esta inversión o gasto va a traer beneficios positivos para los colaboradores y para la institución educativa.