



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Uso de las TIC y desempeño laboral de los colaboradores de
la municipalidad provincial de Chepén–2023**

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

AUTOR:

Sosaya Galvez, Diego Enrique (orcid.org/0000-0002-1047-0706)

ASESORES:

Dr. Castro Velasquez, Martin Felipe (orcid.org/0000-0002-9106-5349)
Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestro Dios eterno y creador por darme la sabiduría y fortaleza para cumplir una meta más en mi desarrollo profesional.

A mis padres, hermana y hermano quienes con su apoyo y amor incondicional me motivaron a salir adelante en mi vida personal y profesional.

Diego Enrique Sosaya Gálvez

Agradecimiento

A nuestro padre celestial, por darme la fortaleza y salud en estos tiempos críticos y duros en el ámbito salud, para el término de esta investigación.

A mi asesor y maestros, que me apoyaron en todo el proceso, desarrollo y termino de la investigación.

A mis padres por el apoyo incondicional, su aliento y motivación para el término de esta investigación.

Diego Enrique Sosaya Gálvez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Uso de las TIC y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de chepen-2023", cuyo autor es SOSAYA GALVEZ DIEGO ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ DNI: 17833078 ORCID: 0000-0002-9106-5349	Firmado electrónicamente por: MCASTROVE el 05- 08-2023 22:32:23

Código documento Trilce: TRI - 0635153



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOSAYA GALVEZ DIEGO ENRIQUE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Uso de las TIC y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de chepen-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SOSAYA GALVEZ DIEGO ENRIQUE DNI: 71315220 ORCID: 0000-0002-1047-0706	Firmado electrónicamente por: DSOSAYAG el 11-10- 2023 12:28:42

Código documento Trilce: INV - 1321428

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestro	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1: Uso de las TIC en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén	16
Tabla 2: Desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén	16
Tabla 3: Pruebas de normalidad de las variables uso de las TIC y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Chepén	17
Tabla 4: Uso de TIC y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023	18
Tabla 5: Herramientas digitales y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023	19
Tabla 6: Tecnología y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023	20
Tabla 7: Convivencia digital y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023	21
Tabla 8: Información de acomodamiento del modelo que explica la influencia del uso de TIC en el desempeño laboral	21
Tabla 9: Pseudo R cuadrado determina la influencia del uso de TIC en el desempeño laboral	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Uso de las TIC en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén

Figura 2: Desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén

Resumen

El presente estudio se centró en determinar la relación que existe entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023; la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional; teniendo como muestra a 80 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén. En cuanto a los resultados cuantitativos la prueba de correlación de Rho de Spearman, obtuvo un coeficiente de $r=0.903$; esto indica vinculación fuerte y directamente significativa para ($p=0.000$; $p<0.05$), concluyendo que existe vinculación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en el municipio chepenano, esto muestra que a un mayor desarrollo de las habilidades de los colaboradores en el uso de las TIC, mayor será el grado de desempeño de las funciones laborales.

Palabras Clave: Uso de las TIC, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The present study focused on determining the relationship between the use of ICT and job performance in employees of the provincial municipality of Chepén - 2023; the methodology used was a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design and correlational level; having as a sample 80 collaborators of the Provincial Municipality of Chepén. Regarding the quantitative results, Spearman's Rho correlation test obtained a coefficient of $r=0.903$; this indicates a strong and directly significant link for ($p=0.000$; $p<0.05$), concluding that there is a link between the use of ICT and job performance in the Chepenano municipality, this shows that a greater development of the skills of the collaborators in the use of ICT, the greater the degree of performance of work functions.

Keywords: Use of ICT, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN:

El uso de las TICs, ha sido un tema recurrente en las diferentes empresas u organizaciones, por cuanto estas herramientas tecnológicas y telemáticas está siendo recurridas para desempeñar funciones de forma eficiente. En cuanto al desempeño laboral, el uso de las tecnologías, ha significado una herramienta fundamental para el cumplimiento efectivo de sus labores por parte del trabajador para llegar a los objetivos en un tiempo determinado dentro la empresa (Rajala & Aaltonen, 2021).

En el contexto internacional, la problemática económica y sanitaria por el COVID-19, y los introducidos nuevos hábitos para aplacar esta pandemia aceleraron la educación y manejar la tecnología de la comunicación e información, conocidas generalmente como TICs, esto se dio incluso en lugares o países en donde la revolución digital presentaba resistencia para con facilidad evolucionar (Mulang, 2021). De esta manera, no sólo las empresas privadas sino también las organizaciones públicas adoptaron ciertos cambios para su sostenibilidad y para competir utilizando las herramientas tecnológicas y digitales propias de este siglo, principalmente en un tiempo en el que el distanciamiento social y la comunicación virtual cobraban real significado e importancia (Aliaga et al., 2021).

En Latinoamérica, principalmente en países como Chile y Brasil, los beneficios en el desempeño de actividades laborales muchas se vieron directamente favorecidas a partir del uso de TICs, pues se observó en cuanto a comunicación y una versatilidad una mayor velocidad para acelerar procesos mediante el uso de dispositivos, plataformas digitales y softwares especializados en facilitar y viabilizar el desempeño de funciones, en un punto central colocan a las TIC (Veerankutty et al., 2018). Es por este motivo que, en estos países, se implantó que todo funcionario público debería dominar aspectos básicos de las TICs (llamado también gobierno electrónico) para no mostrar debilidades en su laboral desempeño, y el funcionamiento de la organización se vea comprometido al no considerar el trabajador corresponderá de forma correcta y eficiente a la modernidad (Hutajulu et al., 2021).

Según el World Economic Forum (2020) el Perú se colocó en el puesto 61 en cuanto a infraestructura tecnológica y en el 58 lugar en lo relacionado al uso de tecnologías y herramientas digitales. Para el 2019, tiempo de la emergencia sanitaria, el 33,2% de los hogares en el Perú contaba con una computadora y sólo el 37,6% tenían acceso a internet (Cámara de Comercio de Lima, 2020). En estas circunstancias adaptarse a los entornos digitales fue muy complicado y las empresas y organizaciones gubernamentales presentaron serios problemas en el llamado trabajo remoto siendo el desempeño laboral muy deficiente en todo el territorio nacional, en este sentido, un gran número de personas consideradas económicamente activas fueron calificadas como analfabetas digitales. Por esto el estado peruano buscó modernizar la gestión, forma de gobierno y empresas (Flores, 2020).

En la municipalidad de Chepén, La Libertad, uno de los principales detectados problemas fue el desconocimiento y poco uso de las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores, considerando que se necesita superar una recesión económica y de gobernabilidad por la emergencia por el COVID 19, por lo problemas sociales y de la naturaleza. De esta forma, se observa falta de capacitación y dominio por parte de muchos funcionarios sobre los programas informáticos y el manejo de dispositivos tecnológicos y digitales, algo que perjudica el desempeño de sus funciones e impide un gobierno eficiente, transparente y coparticipativo, esto incluye la baja aprobación por parte de los ciudadanos. Es por este motivo que se necesita mejorar aquellos aspectos en cuanto a TICs y por lo cual el desempeño laboral de estos funcionario y trabajadores, considerando que los resultados de esta indagación ayudan a tomar medidas correctivas o de mejora de ambas variables.

Por lo expuesto se formuló la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023?

Este estudio se justifica por lo siguiente: Teórica: La información que se recabó sobre uso de las TIC y el desempeño laboral, es confiable y relevante, puesto que fue de utilidad para investigaciones posteriores. Práctica: Esta investigación permitió establecer la asociación del uso de las TIC y el

desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2023, con la finalidad de que la institución en mención aplique acciones de mejora en considerando a los resultados. Metodológica: Esta investigación utilizó confiables y válidos instrumentos, asegurando resultados relevantes y objetivos con las conclusiones y sugerencias

El general objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

Los objetivos específicos fueron: OE1. Determinar la relación que existe entre las herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023, OE2. Determinar la relación que existe entre la tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023, OE3. Determinar la relación que existe entre la convivencia digital y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023,

La hipótesis general quedó formulada:

H_a. Existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

H₀. No existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023

II. MARCO TEÓRICO:

En lo relacionado a los antecedentes, se tuvo en cuenta a aquellos estudios relacionados con el tema de investigación, así se consideró internacionalmente a los siguientes:

Marsh (2021), en su tesis *El impacto de las habilidades digitales y el desempeño de los empleados en el Reino Unido*. Como encuesta y técnica para una muestra de 143 empleados, la encuesta tiene cierto grado de correlación lineal. Los resultados muestran que las habilidades digitales de los empleados (donde se encontraron intenciones de permanencia) influyen en el desempeño individual a través de su percepción de facilidad de uso. Los investigadores demuestran la importancia de la alfabetización digital en los determinantes más amplios de la adopción de tecnología y en las intervenciones organizacionales destinadas a promover la adopción en el lugar de trabajo digital.

Modu (2021), en su disertación *Impact of ICT Use on Civil Service Performance in Jigawa State*. Este trabajo es interpretativo con una muestra de 365 servidores públicos y se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado. El estudio muestra que el uso de las TIC mejora en los funcionarios el desempeño de sus funciones, así como la comunicación mutua y tiene un efecto positivo en la remuneración de la gestión. Por lo general, el fraude denunciado se puede identificar mediante el seguimiento o las inspecciones de seguimiento. Por ello, los investigadores sugieren que es importante en el uso de las TIC capacitar a los públicos servidores a través de talleres o programas de actualización.

Por otro lado, Tenibiaje (2020), en su tesis *Los servidores públicos en el estado de Ekiti, Nigeria, usan computadoras para mejorar la eficiencia*. El estudio utilizó métodos de encuestas descriptivas comparativas y seleccionó aleatoriamente a 59 funcionarios públicos. Los resultados revelaron brechas significativas en la efectividad del uso de computadoras por parte de los funcionarios públicos. Por el contrario, no se encontraron diferencias entre oficiales u operadores informáticos femeninos o masculinos versus no operadores informáticos. Estos hallazgos sugieren que la participación regular en seminarios, capacitaciones y talleres informáticos sobre el uso de las TIC es

importante y que se debe alentar a los altos directivos a adquirir habilidades informáticas.

Oyedipe y Popoola (2019) en su trabajo Empleo, Edad, Habilidades TIC y Uso y Desempeño de las TIC del Personal de Bibliotecas Universitarias Públicas. Utilizando diseño explicativo y utilizando como herramienta un cuestionario para 247 funcionarios y bibliotecarios públicos. Encontró asociaciones positivas entre la situación laboral, la edad, las habilidades en TIC y el desempeño funcional. El estudio también encontró que las variables generales de propiedad y uso de las TIC de los encuestados tenían un impacto significativo en el desempeño funcional. En general, se encontró que las habilidades de TIC y su aplicación mejoran la eficiencia. Los empleados deben tener las habilidades TIC necesarias para mejorar su desempeño efectivo en el trabajo.

En relación a los antecedentes nacionales se plasmaron los siguientes:

Mochán (2020), en su estudio Uso de las TIC y el laboral desempeño de los fiscales del Ministerio Público - Chiclayo. Se aplicó un diseño correlacional no experimental, en una muestra de 54 fiscales del Ministerio Público de Chiclayo. Se usaron dos cuestionarios. El resultado indica una relación de 0.921 teniendo vinculación positiva alta entre las variables. Esto confirma la importancia del uso de TIC en el desempeño laboral dentro del ámbito público. Siendo necesario fomentar las actualizaciones orientadas al personal fiscal de la institución, sobre todo en el correcto uso de las TICs.

Kishnani (2020) en la investigación, TIC y el laboral desempeño en empresas de Lima, el tipo de investigación aplicada, con diseño no experimental - enfoque mixto correlacional. Los resultados indicaron una concordancia significativa positiva pero débil de las TIC tuvo con el desempeño laboral, también una asociación positiva pero débil entre el desempeño laboral y el acceso de las TICs, además hubo una concordancia moderada frágil entre el desempeño laboral en el uso del internet y finalmente una relación positiva débil y entre el desempeño en el trabajo y el desarrollo den el uso de las TICs.

Montalvo (2020), para el trabajo Las TICs en la gestión de la DRE Ucayali". Se consideró el estudio correlacional, en una muestra de 39

funcionarios. Se utilizó un cuestionario como instrumento. Muestran os resultados que el Rho de Spearman es 0,716. Esto confirma la vinculación fuerte entre variables. Por lo tanto, los funcionarios que estén familiarizados con las tecnologías últimas pondrán suficiente énfasis en sus funciones, y es importante utilizar los recursos tecnológicos en la agencia.

Guzmán y Navarro (2020) en su artículo “Usar tecnologías informativas y comunicativas en los internos procesos de colaboradores con laboral desempeño en una empresa del Cusco”. Fue un estudio correlacional cuantitativo no experimental con 36 participantes utilizando dos cuestionarios como instrumentos. Después de tratar estadísticamente, con la prueba de Kendall Tau-B, se obtuvo un valor de correlación ($r = 0,802$) con una significación ($p = 0,000$) inferior al valor establecido de 0,05, concluyendo que en el proceso interno de TIC y el trabajo de los socios de la empresa El desempeño es significativo y directamente relevante.

En cuanto a la definición usar TICs, son la base y los elementos que soportan la moderna informática. A pesar de no haber una única definición y universal de TIC, se considera que el concepto se refiere principalmente a todos los componentes de red, dispositivos, sistemas y aplicaciones que se unen para posibilitar que los individuos y empresas interactúen en el ámbito digital (Duarte, 2017).

Las TIC incluyen tanto el dominio habilitado para Internet como el dominio móvil alimentado por redes inalámbricas. Además, incluye tecnologías obsoletas como telefonía fija, radiodifusión y televisión, cada una de las cuales sigue siendo ampliamente utilizada en la actualidad, así como TIC de última generación como la robótica inteligencia e artificial (Fernández de Álava et al., 2017).

Maceli y Burke (2016) examinan las siguientes dimensiones del uso de las TIC.

Herramientas, Se refiere a los principales instrumentos técnicos con equipamiento completo relacionado con programas, software y hardware para un desarrollo más dinámico del conocimiento en el entorno digital. Devolver. En la investigación realizada, los navegadores, sitios web, etc. El uso se considera

parte de la herramienta. Las TIC y los dispositivos digitales más nuevos pueden generar más energía, lo que requiere más productividad, existiendo una enorme brecha digital entre los países desarrollados, que afecta factores como la productividad, que están relacionados con el crecimiento económico, debido a la falta de innovación digital todavía. Comprender las necesidades de los empleados y las áreas comerciales (Lee et al., 2018).

La segunda dimensión es la tecnología, que incluye un conjunto de competencias derivadas científicamente que permiten la interpretación, el diseño, la especificación y la entrega de soluciones técnicas a los problemas del sistema (Lember et al., 2018).

La dimensión Convivencia digital, es como nos vinculamos con otras personas en el entorno digital, por lo que existe un conjunto de reglas que pueden generar una interacción más auténtica con las comunidades digitales, este comportamiento, respeto y adecuada intervención entre los individuos en los escenarios digitales, tales como interacción y Manera de comunicar (Okolocha y Ezike, 2019)

A continuación, se considera el fundamento teórico de la variable Desempeño laboral.

Sakaya (2020) Cuando se hace referencia al desempeño laboral como una actividad que determina el nivel en el que un empleado realiza sus tareas de manera óptima, se le denomina examen del desempeño, evaluación del empleado, evaluación del desempeño laboral, etc. Apreciar a los empleados y apreciar a los colegas.

También Pinto y Suárez. (2021) argumentaron que es posible conocer el alcance del desempeño de un empleado y su fuente, y de acuerdo con la definición proporcionada por estos autores, la evaluación del desempeño se clasifica como un proceso:

Sistemático: Para asegurar la objetividad del proceso e informar a todos los colaboradores con anticipación de los lineamientos, es importante que el proceso esté codificado en detalle en un manual que debe ser el mismo en toda la institución (Ogbu et al., 2020) Continuo: Aunque se realiza en determinados

momentos, una vez al año, pero se debe tener en cuenta el comportamiento del individuo durante todo el período de evaluación. Orgánico: Se realiza en toda la institución y aún no se ha delimitado el área. Expresar juicio: Las fortalezas se expresan de manera firme y constructiva para la mejora, las debilidades se buscan para las soluciones. Día a día: Considera la importancia de los empleados para la agencia en relación con su desempeño en su rol actual. Cascada: Cada empleado es controlado por su gerente y al final del proceso todos los empleados actúan como evaluadores y son evaluados por empleados de la misma agencia. Historial: los evaluadores consideran el comportamiento de un empleado en un lapso de tiempo, generalmente un año, con el objetivo de mejorar el desempeño mediante la identificación y corrección de errores. Integrador: En este rol, el individuo trata de descubrir lo que salió bien informando a las personas sobre lo que salió mal, lo que le permite mejorar su desempeño futuro, acercándolo así a la institución. Adelante: Se definen los futuros roles que pueden ser ocupados por personas calificadas en la institución y los lineamientos que se deben seguir (Sallo, 2021).

El desempeño laboral, según Hacker (1994) citado en Veerankutty et al. (2018) Centrándose en el desempeño organizacional, aunque esta teoría puede verse como una característica común con otras teorías, se diferencia en que se enfoca en el entorno laboral y tiene una sólida reputación en la psiquis laboral en Europa. Es de naturaleza cognitiva, se fundamenta en analizar y recopilar datos, pero solo aquella que está estrechamente relacionada con el comportamiento.

Con base en el desempeño o características de desempeño, Soldi (2020) considera los siguientes factores: Proactivo: explica la intención de influir positivamente en un evento para lograr una meta. Adaptabilidad: se refiere al conocimiento, las habilidades y los atributos que se requiere que un individuo realice y muestre cuando realiza un trabajo. Trabajar en grupo: Es la capacidad de funcionar eficazmente en equipos que trabajan hacia las metas institucionales, proporcionando un ambiente armonioso para lograr consensos. Conocimiento: Se refiere al nivel de conocimiento técnico o profesional adquirido en el campo de trabajo. Comunicación: Es la capacidad de un

individuo o equipo para comunicar ideas de manera efectiva..

Refiriéndose a dimensiones del desempeño laboral Irigoyen (2021) menciona que es importante considerar las siguientes:

Condiciones personales. Se trata del desempeño de las habilidades personales, proceso cuyo éxito está relacionado con la motivación y el estímulo del empleado, gracias a un conjunto de componentes personales que regulan el desempeño laboral, de los cuales los más destacados son: desempeño profesional, aspiraciones personales, estabilidad laboral, familia y logro de objetivos (Jibril y Yeşiltaş, 2022).

Las relaciones interpersonales, buscan las interacciones existentes entre los socios con un claro enfoque en la confianza entre ellos a través del respeto, la armonía y la empatía. Asimismo, las relaciones no son solo interacciones humanas, sino que se revelan sentimientos e inquietudes mutuos, convirtiéndose así en un vínculo fuerte para ambas partes para beneficio futuro. (Kaliannan, 2022)

Iniciativa, Significa esforzarse o ir más allá de sus actividades laborales diarias para lograr que sucedan las cosas. Aplicar la iniciativa significa ser capaz de observar lo que hay que hacer y decidir hacerlo a su antojo sin esperar a que otro te diga qué hacer (Mori, 2020).

Trabajo en equipo, es una labor coordinada y centrada en objetivos comunes. Cada uno de estos se puede aplicar a una realidad que los trasciende y es el bienestar del grupo (Mahjoub, 2018).

Organización, la organización se convierte en un procedimiento mediante el cual la institución se divide en unidades orgánicas, entre ellas se determinan y se llevarán a cabo relaciones jerárquicas, las cuales determinan puestos de trabajo para cada una, lo que incide directamente en la productividad de la organización. realización de las mismas obras según su función (Rivera, 2019).

Orientado a los resultados significa la capacidad de reaccionar rápidamente ante los competidores y vencerlos, comar los anhelos y necesidades de los clientes u optimizar la organización. (Suarez, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

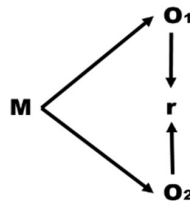
3.1.1. Tipo de investigación:

Tipo básico, ya que pretendió información descubrir sobre la trascendencia que existe entre usar TIC y laboral desempeño en un municipio para ayudar a reforzar estos conceptos. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) argumentan que la investigación básica permite nuestro conocimiento aumentar de una realidad determinada y elevar más datos en la realidad observada sobre ciertos fenómenos.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental-descriptivo, examinando las relaciones entre dos factores al menos en la unidad de investigación o en el socio de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Cuyo esquema es:



Donde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación cada variable

r = Nivel de relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Primera variable: Uso de las TIC

Definición conceptual:

TIC son los elementos e infraestructura que soportan el procesamiento de datos actual, se reconoce ampliamente que el

término se refiere principalmente a red, dispositivos, componentes de sistemas y aplicaciones que, en conjunto, permiten que las personas y las empresas interactúen. (Duarte, 2017).

Definición operacional:

Se operacionalizó con sus dimensiones: Herramientas digitales, tecnología y convivencia digital, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert.

Indicadores

Herramientas digitales: Recursos tecnológicos y nivel de manejo del hardware y software

Tecnología: Habilidad para el manejo de TICs y equipamiento

Convivencia digital: Adaptación, aprendizaje digital e interrelaciones digitales.

Ecala de medición: Ordinal

3.2.2. **Segunda variable:** Desempeño laboral

Definición conceptual:

Sánchez y García (2017) Cuando se hace referencia al desempeño laboral como la actividad de determinar el nivel en el que un empleado realiza sus tareas de manera óptima, se denomina examen del desempeño laboral, evaluación del empleado, evaluación de capacidad laboral, etc. Medición de empleados y asociados.

Definición operacional:

Se operacionalizó con sus dimensiones: Relaciones interpersonales, condiciones personales, iniciativa, organización, trabajo en equipo y orientación de resultados, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert.

Indicadores

Condiciones personales: iniciativa por aprender y ser organizado, formación profesional y personalidad definida

Relaciones interpersonales: compañerismo, trato con los compañeros.

Iniciativa: creatividad para solución de problemas y adaptación al cambio

Trabajo en equipo: participación en reuniones de trabajo y respeto a sus compañeros, aptitud y disponibilidad,

Organización: uso de indicadores para medir las metas establecidas y organización de actividades.

Orientación de resultados: cumplimiento de tareas asignadas y planificación estratégica.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestro

Población:

Hueso y Cascant (2016, p. 74) sostienen que la población refiere al aglomerado de individuos de los cuales se obtendrán datos que mayor claridad ofrezcan para el estudio del problema.

En este trabajo estuvo constituida por 80 colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, puesto que se trabajó con el universo total se llamó finita población, pues se conoce con exactitud el total de participantes que laboran en la empresa.

Hernández, et al. (2016), sostienen que cuando la población es igual o menor a 75 individuos se trabajara con todos los colaboradores aplicando una muestra censal ($N=n$).

La muestra fue censal y estuvo conformada por 80 colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.

- **Criterios de inclusión.**

Colaboradores con estable situación laboral

Colaboradores que deseen voluntariamente en la investigación participar

- **Criterios de exclusión.**

Colaboradores con itinerante situación laboral

Colaboradores que participar en la investigación no acepten.

- **Unidad de análisis:**

Constituida por el colaborador de la municipalidad provincial de Chepén, a él se aplicó la encuesta preparada en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica: encuesta. Hernández y Mendoza (2018) Al recopilar información de manera sistemática, teniendo en cuenta proyectos desarrollados anteriormente para publicar respuestas a preguntas relacionadas con la asociación de variables y términos descriptivos, indicaron que esto aseguró la precisión de la información obtenida.

Se usaron dos cuestionarios Likert, uno para evaluar el uso de TIC y el otro para evaluar el desempeño laboral de la provincia y el municipio de Chepén.

Validez y confiabilidad

Las herramientas deben ser aprobadas y confiables por profesores externos antes de aplicar. El estudio utilizó una estrategia de juicio de expertos y los expertos dieron su opinión sobre la idoneidad.

La confiabilidad se determinó utilizando el procedimiento alfa de Cronbach. Hernández y Mendoza (2018) describen la autenticidad y la validez como "estructuras" de evaluación claras que permiten una personalización

significativa de los instrumentos y la información obtenida con la capacidad de hacer suposiciones razonables.

- En el caso de la variable Uso de las TIC el Alpha de Cronbach fue de 0.897, lo cual significó que fue un instrumento altamente confiable.
- En el caso de la variable Desempeño Laboral el Alpha de Cronbach fue de 0.901, lo cual significó que fue un instrumento altamente confiable.

Según Alfaro y Montero (2017), la validación de instrumentos no es una comunicación que nunca termina, sino que es continua y, como todo ciclo científico actual, requiere un control observacional constante.

3.5. Procedimientos

En cuanto al suministro de información, se determinó en coordinación con el municipio de Chepén la fecha de revisión para la finalización de la investigación de acápite de revisión, y se enviaron también los documentos correspondientes a la dependencia para confirmar la investigación sin inconvenientes.

Este estudio utilizó una encuesta a 80 trabajadores del municipio de Chepén, obtenida mediante la recopilación de datos completos de los encuestados, los cuales fueron organizados en Microsoft Excel 2019.

Además, transfirieron los datos recopilados a SPSS 26 y luego completó la suma de factores e indicadores, con Spearman se comprobó la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó SPSS 26, programa que completó la investigación descriptiva e inferencial. Como señalan Rendón et al. (2016), los componentes que se muestran en los datos descriptivos e inferenciales interpretados por SPSS son los siguientes:

Estadísticos de correlación (coeficiente de correlación (r)). Se realizaron cálculos de varianza y se mostraron las correlaciones entre factores. Se aplicaron las pruebas cuantitativas de Spearman, todo lo cual ayudó a interpretar resultados y probar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó de acuerdo a los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo, y el trabajo se ordenó con normas APA, derechos de autor, mientras que el citado en la reseña se citó cuando se realice la investigación, fue anónimo para proteger los datos personales recabados, y se hizo con el pleno consentimiento de la municipalidad provincial.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados:

4.1.1 Descripción de resultados:

Tabla 1

Uso de las TIC en la municipalidad provincial de Chepén.

VARIABLE Uso de TIC	N°	%
Bajo	0	0,00
Medio	49	61%
Alto	31	39%
TOTAL	80	100%

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

El 61% de los encuestados, consideran que el Uso de TIC en la municipalidad provincial de Chepén se encuentra un regular nivel y el 39% en escala alta; mientras que 0% de encuestados consideró el bajo nivel. Determinándose que el uso de las TIC en la municipalidad provincial de Chepén, se halla en un regular nivel (61%).

Tabla 2

Desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.

VARIABLE Desempeño laboral	N°	%
Bajo	0	--
Medio	59	74,0
Alto	21	26,0
TOTAL	80	100

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

El 74% de los encuestados, consideran que el laboral desempeño en la municipalidad provincial de Chepén se encontró un índice mediano, mientras el 26% en el grado alto; mientras el 0% de encuestados optaron por la opción bajo. Hallándose que el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Chepén, se encuentra en el nivel regular (74%).

4.1.2 Contrastación de hipótesis

Para identificar la correlación y la contrastación de hipótesis, se hizo uso del paquete SPSS v 26, donde se aplicó una prueba de normalidad que permitió aceptar la hipótesis planteada. Se aplicó Komogorov-Smirnov, pues los instrumentos a 80 sujetos fueron aplicados

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₁: El uso de las TIC tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₁: El desempeño Laboral tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

	Komogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Uso de las TIC	,416	80	,000
Desempeño laboral	,461	80	,000
D1. Herramientas digitales	,455	80	,000
D2. Tecnología	,463	80	,000
D3. Convivencia digital	,459	80	,000

En la variable uso de las TIC, la significancia fue menor a 0,05, también en la variable desempeño laboral es menor a 0,05; por ambas ser de distribución no normal, se utilizó Rho de Spearman.

4.1.3 Contrastación de la principal Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

Tabla 4

Uso de TIC y la vinculación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023.

			Uso de las TIC	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Uso de las TIC	Coefi. de correlac.	1,000	,903**
		Sig. (bilater.)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefi. de correlac.	,903**	1,000
		Sig. (bilater.)	,000	.
		N	80	80

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

El Rho de Spearman fue 0,903 indicando que se logró una fuerte y directa vinculación, con significancia 0,000 menor al 0.05, es decir que la vinculación entre usar TIC y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén es significativa. Teniendo en cuenta los datos concluyentes, se refutó la hipótesis nula.

3.2.1 Contrastación de hipótesis específicas:

H₁: Existe relación significativa entre las herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre las herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

Tabla 5

Herramientas digitales y la vinculación al desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023.

			Herramientas digitales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Herramientas digitales	Coefi. de correlac.	1,000	,707**
		Sig. (bilater.)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefi. de correlac.	,707**	1,000
		Sig. (bilater.)	,000	.
		N	80	80

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

El Rho de Spearman fue 0,707 indicando que se logró una significativa vinculación y directa, con significancia 0,000 menor al 0.05, es decir que la asociación entre las herramientas digitales con desempeño laboral en el municipio provincial de Chepén es significativa. Teniendo en cuenta los datos concluyentes, se refutó la hipótesis nula.

H₁: Existe relación significativa entre la tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

Tabla 6

Tecnología y la vinculación al desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023.

			Tecnología	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tecnología	Coefi. de correlac.	1,000	,805**
		Sig. (bilater)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefi. de correlac.	,805**	1,000
		Sig. (bilater)	,000	.
		N	80	80

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

El Rho de Spearman fue 0,805 indicando que se logró una directa vinculación y significativa, con significancia 0,000 menor al 0.05, es decir que la asociación entre la tecnología con el laboral desempeño en le municipio provincial de Chepén es significativa. Teniendo en cuenta los datos concluyentes, se refutó la hipótesis nula.

H₁: Existe relación significativa entre convivencia digital y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre convivencia digital y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2023.

Tabla 7

Convivencia digital y la vinculación al desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén en el año 2023.

			Convivencia digital	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Convivencia digital	Coefi. de correlac.	1,000	,906**
		Sig. (bilater)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefi. de correlac.	,906**	1,000
		Sig. (bilater)	,000	.
		N	80	80

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

El Rho de Spearman fue 0,906 indicando que se logró una fuerte vinculación y directa, con significancia 0,000 menor al 0.05, es decir que la asociación entre la convivencia digital con el laboral desempeño de la Municipalidad Provincial de Chepén es significativa. Teniendo en cuenta los datos concluyentes, se refutó la hipótesis negativa.

Tabla 8

Información de acomodamiento del modelo que explica la influencia del uso de TIC en el desempeño laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	13,213			
Final	8,523	6,224	1	,000

Nota: Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

Pseudo R cuadrado determina la influencia del uso de TIC en el desempeño laboral

Cox y Snell	,048
Nagelkerke	,887
McFadden	,039

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y 9, el examen de contraste de la razón de verosimilitud, determina que el modelo logístico es de significancia ($x^2 = 6,224$; $p = 0,000 < 0,05$) Esto hace referencia a la influencia del uso de TIC en el desempeño laboral. También, la estimación de Pseudo R cuadrado a través de Nagelkerke (0,887) precisa que existe dependencia significativa de la variable desempeño laboral en el uso de las TIC.

V. DISCUSIÓN

En este acápite se analizan y discuten los resultados, con los estudios previos y el sustento teórico, para lo cual se consideró desde lo general a lo particular, en este sentido para la hipótesis general: Existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se halló que Spearman fue 0,903 evidenciando fuerte correlación y directa, por lo cual se refutó la hipótesis nula. Se concuerda con Marsh (2021), encontró las habilidades digitales de los empleados se vinculan directamente con el desempeño individual a través de su percepción de facilidad de uso, además encontró que la importancia de la alfabetización digital en los determinantes más amplios de la adopción de tecnología y en las intervenciones organizacionales destinadas a promover la adopción en el lugar de trabajo digital. A su vez, Tenibiaje (2020), encontró que existen brechas significativas en la efectividad del uso de computadoras por parte de los funcionarios públicos y sugieren que la participación regular en seminarios, capacitaciones y talleres informáticos sobre el uso de las TIC es importante y que se debe alentar a los altos directivos a adquirir habilidades informáticas, pues la relación con el desempeño laboral es directa y significativa. Por ello, Duarte (2017) considera que TIC son los elementos e infraestructura que soportan la moderna informática. No hay una definición universal y única de TIC, se considera que el concepto se refiere principalmente a todos los componentes de red, dispositivos, sistemas y aplicaciones que se unen para posibilitar que los individuos y las empresas interactúen en el ámbito digital. Por otro lado. Hacker (1994) citado en Veerankutty et al. (2018) centrándose en el desempeño organizacional, sostiene que el desempeño laboral se enfoca en el entorno laboral y tiene una sólida reputación en la psiquis laboral en Europa. Es de naturaleza cognitiva, se basa en la recopilación y análisis de datos, pero solo aquella que está estrechamente relacionada con el comportamiento.

Con base en el desempeño o características de desempeño, Soldi (2020) considera los siguientes factores: Proactivo: explica la intención de influir positivamente en un evento para lograr una meta. Adaptabilidad: se refiere al

conocimiento, las habilidades y los atributos que se requiere que un individuo realice y muestre cuando realiza un trabajo. Trabajar en grupo: Es la capacidad de funcionar eficazmente en equipos que trabajan hacia las metas institucionales, proporcionando un ambiente armonioso para lograr consensos. Conocimiento: Se refiere al nivel de conocimiento técnico o profesional adquirido en el campo de trabajo. Comunicación: Es la capacidad de un individuo o equipo para comunicar ideas de manera efectiva.

Para discutir el objetivo específico: Determinar la relación que existe entre las herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se halló que el Rho fue 0,707 evidenciando una significativa vinculación y directa, con significancia 0,000 menor al 0.05, refutándose la hipótesis nula, concordando con Modu (2021), en su artículo demostró que el uso de las TIC mejora en los funcionarios el desempeño de sus funciones, así como la comunicación mutua y tiene un efecto positivo en la remuneración de la gestión. Por ello, el investigador sugiere que capacitar es importante a los públicos servidores en el uso de herramientas digitales a través de talleres o programas de actualización. Por su parte, Oyedipe y Popoola (2019) en la exposición de su artículo encontró vinculaciones positivas entre la situación laboral, la edad, las herramientas digitales y el desempeño funcional, además encontraron que las características generales de propiedad y uso de herramientas digitales de los encuestados tenían un impacto significativo en el desempeño laboral. En general, se encontró que las herramientas digitales y su aplicación mejoran la eficiencia. Los empleados deben tener las habilidades necesarias para mejorar su desempeño efectivo en el trabajo. En este sentido (Lee et al., 2018) sostiene que los principales instrumentos técnicos con equipamiento completo relacionado con programas, software y hardware para un desarrollo más dinámico del conocimiento en el entorno digital. Devolver. En la investigación realizada, los navegadores, sitios web, etc. El uso se considera parte de la herramienta. Las TIC y los dispositivos digitales más nuevos pueden generar más energía, lo que requiere más productividad, existiendo una enorme brecha digital entre los países desarrollados, que afecta factores como la productividad, que están relacionados con el crecimiento económico, debido a la falta de innovación digital todavía. Comprender las necesidades de los

empleados y las áreas comerciales.

Para discutir el objetivo: Determinar la relación que existe entre la tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se halló que Spearman fue 0,805 haciendo elocuente una directa correlación y significativa, con significancia 0,000 menor al 0.05, no recomendando la hipótesis nula, esto es concordante con Mechán (2020), quien estudió el uso de la tecnología y su vinculación con el laboral rendimiento de los fiscales en Chiclayo. Demostrándose una relación de 0.921 teniendo correlación positiva alta confirmando la importancia del uso de tecnologías en el desempeño laboral dentro del ámbito público. Siendo necesario fomentar las actualizaciones dirigidas los fiscales de la institución, sobre todo en el correcto uso de las tecnologías. En este sentido, Montalvo (2020), demostró que las tecnologías se vinculan con la gestión del trabajo. siendo Spearman de 0,716. Confirmando una fuerte vinculación entre variables. Por lo tanto, los funcionarios que estén familiarizados con las últimas tecnologías pondrán suficiente énfasis en sus funciones, y es importante utilizar los recursos tecnológicos en la organización. Por ello, (Lember et al., 2018) advierte que la tecnología incluye un conjunto de competencias derivadas científicamente que permiten la interpretación, el diseño, la especificación y la entrega de soluciones técnicas a los problemas del sistema.

Finalmente, para discutir el objetivo: Determinar la relación que existe entre la convivencia digital y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, se halló que Rho fue 0,906 evidenciando una directa correlación y fuerte, con significancia 0,000 menor al 0.05, no considerando la hipótesis nula, en este sentido, se difiere con Kishnani (2020) quien encontró una débil concordancia entre la interrelaciones digitales con el desempeño laboral, también una vinculación positiva pero débil entre el desempeño laboral y el acceso de las TICs, además hubo una concordancia frágil entre el desempeño laboral en el uso del internet y una relación débil entre el desempeño en el trabajo y el desarrollo en el uso de las TIC. Sin embargo, se concuerda con Guzmán y Navarro (2020) quienes mediante la prueba de Kendall Tau-B, se obtuvieron un valor de correlación ($r = 0,802$) con

una significación ($p = 0,000$) inferior al valor establecido de 0,05, concluyendo que, en el proceso de desarrollo de TIC, la convivencia digital tiene vinculación directa y positiva con el trabajo de los socios de la empresa, es decir a mayor desarrollo TIC y de la convivencia digital, el desempeño es significativo y directamente relevante. Entonces es relevante la aseveración de (Okolocha y Ezike, 2019) quienes sostuvieron que la convivencia digital es como nos vinculamos con otras personas en el entorno digital, por lo que existe un conjunto de reglas que pueden generar una interacción más auténtica con las comunidades digitales, este comportamiento, respeto y adecuada intervención entre los individuos en los escenarios digitales, tales como interacción y Manerade comunicar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que la vinculación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén es fuerte y directa, en virtud a que la prueba de Spearman fue 0,903 y la significancia 0,000, esto muestra que a un mayor desarrollo de las habilidades de los colaboradores en el uso de las TIC, mayor será el grado de desempeño de las funciones laborales.
2. Se determinó que la vinculación entre las herramientas digitales y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén es directa y significativa, en virtud a que la prueba de Rho de Spearman fue 0,707 y la significancia 0,000, esto muestra que si los colaboradores demuestran mayor dominio en el uso de herramientas digitales, esto repercutirá en el mejoramiento sustancial de su desempeño laboral en la funciones encomendadas por el municipio.
3. Se determinó que la vinculación entre la tecnología y desempeño laboral municipion chepenano es directa y significativa, en virtud a que la prueba de Spearman fue 0, 805 y la significancia 0,000, esto muestra que si los colaboradores logran tener habilidades tecnológicas para aprovechar los fenómenos e insumos naturales y ponerlos al servicio de la población, esto entonces su desempeño laboral será destacado y sostenible.
4. Se determinó que la vinculación entre la convivencia digital y desempeño laboral en el municipio chepenano es directa y fuerte, en virtud a que la prueba de Spearman fue 0,906 y la significancia 0,000, esto muestra que si los colaboradores se empoderan sobre la aplicación de buenas prácticas laborales en los entornos digitales, a partir de la participación activa y el liderazgo, entonces su desempeño se diferenciado y también empoderado.

VII. RECOMENDACIONES

Al alcalde y directivos de la municipalidad provincial de Chepén, se les recomienda establecer programas de capacitación a los colaboradores en mérito a usar las TIC otorga posibilidades para mejorar sosteniblemente su desempeño laboral y de esta manera posibilitar la calidad en el servicio que se oferta.

A los colaboradores de la municipalidad en mención, procurar sistemáticamente actualizarse y capacitarse sobre habilidades TIC y estrategias de mejora continua sobre desempeño laboral, con la finalidad de fomentar la calidad en el servicio en la institución a la que pertenecen.

A los investigadores considerando la importancia que tiene este estudio y considerando los resultados obtenidos se recomienda continuar las investigaciones sobre el uso de tecnologías y su vinculación con el desempeño laboral en otras entidades estatales y privadas.

A las instituciones municipales de la región y del Perú, en virtud a los resultados de este estudio, desarrollar un programa continuo de capacitación a sus trabajadores sobre las nuevas tecnologías y acopio de información pertinente, mejorando el abastecimiento de dispositivos tecnológicos, con el propósito de potenciar genuinamente las capacidades digitales de los colaboradores y así hecer más efectiva y eficiente el servicio al público.

REFERENCIAS:

- Aliaga, O., Cofré, D., & Soto, R. (2021). Learning to Work While Homebound – The Effects of Remote Work on Job Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(6), 772-793. doi: <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i6-13>
- Duarte, G. (2017). *El gobierno electrónico y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el Perú*. Congreso de la Republica. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FC0390555289CCAF052581D800615E50/\\$FILE/Informe_tematico_Gobierno_Electronico_y_TIC_FINAL.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FC0390555289CCAF052581D800615E50/$FILE/Informe_tematico_Gobierno_Electronico_y_TIC_FINAL.pdf)
- Fernández-de-Álava, M., Quesada-Pallarès, C., & García-Carmona, M. (2017). Use of ICTs at work: an intergenerational analysis in Spain. *Culture and Education*, 29(1), 120-150. doi: <https://doi.org/10.1080/11356405.2016.1274144>
- Guzmán, C., & Navarro, N. (2020) *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco - 2020*. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7844>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL.
- Hutajulu, R. S., Susita, D., & Eliyana, A. (2021). The Effect of Digitalization and Virtual Leadership on Organizational Innovation During the COVID-19 Pandemic Crisis: A Case Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 57–64. doi: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0057>
- Irigoyen, J. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53237>
- Jibril, I. y Yeşiltaş, M. (2022). Satisfacción de los colaboradores, en la industria

- hotelera del norte de Chipre. *Sostenibilidad*, 14(12), 7082. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14127082>
- Kaliannan, M. (2022). Desarrollo inclusivo del talento, enfoque clave de gestión del talento, revisión. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kishnani, S. (2020). *Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10802>.
- Lee, K., Park, Y., & Lee, D. (2018). Measuring efficiency and ICT ecosystem impact: Hardware vs. software industry. *Telecommunications Policy*, 42(2), 107-115. doi: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2017.08.007>
- Lember, V., Kattel, R., & Tõnurist, P. (2018). Technological capacity in the public sector: The case of Estonia. *International Review of Administrative Sciences*, 84(2), 214-230. doi: <https://doi.org/10.1177%2F0020852317735164>
- Maceli, M. & Burke, J. (2016). Habilidades tecnológicas en el lugar de trabajo: uso actual y aspiraciones futuras de los profesionales de la información. *Tecnologías de la Información y Bibliotecas*, 35 (4), 35-62. <https://doi.org/10.6017/ital.v35i4.9540>
- Mahjoub, M. (2018). Vinculación éxito del proyecto y gestión estratégica del talento. Satisfacción/motivación compromiso organizacional como mediadores. *Procedia informatica*, V. 138. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.100>
- Marsh, E. (2021). *Understanding the effect of digital literacy on employees' digital workplace continuance intentions and individual performance*. Research Anthology on Digital Transformation, Organizational Change, and the Impact of Remote Work, 1638-1659. doi: <http://www.10.4018/978-1-7998-7297-9.ch080>
- Mechán, I. (2020). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los fiscales penales del Ministerio Público - Sede Chiclayo*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43497>
- Modu, K. (2021). *Effect of E-governance on the Performance of Civil Servants in*

- Jigawa State*. International Journal of Public Policy and Administrative Studies, 11(4), 40-49. <http://www.arcnjournals.org/images/ANSRD-IJPPSA-11-4-4.pdf>
- Mori, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 4(2), 684-703. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Montalvo, G. (2020). *Las tecnologías de información y comunicación en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Ucayali*, 2019. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44273>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93. doi: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Ogbu, F., Nonyelum, J., Ikpor, M., Chukwuma, A., & Chimeziem, G. (2020). *Organisational Culture Dimensions And Employee Performance In Nigerian Fast Food Restaurants*. *GIS Business*, 14(6), 1070-1096. Retrieved. GIS Business,
- Okolocha, C. C., & Ezike, N. N. (2019). Extent of information and communication technology skills possessed by office technology and management graduate workers in the civil service of Enugu State. *Nau Journal Of Technology And Vocational Education*, 3(1), 11-23. <http://www.naujtved.com.ng/index.php/jtved/article/view/57/55>
- Oyedipe, W., & Popoola, S. (2019). *Influence of age, job status, ICT literacy skills and ICT use on task performance of library personnel in public universities*. International Journal of Knowledge Content Development & Technology, 9(3), 43-61. doi: <https://doi.org/10.5865/IJKCT.2019.9.3.043>
- Pinto, D., & Suarez N. (2021). Estudio para determinar los efectos causados por la implementación del uso TICs del Desempeño Laboral en el Banco Davivienda de la Ciudad de Tunja. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40294>.
- Rajala, T., & Aaltonen, H. (2021). *Reasons for the failure of information technology*

- projects in the public sector*. En S. H, D. H, & H. H., The Palgrave Handbook of the Public Servant (págs. 1075-1093). Palgrave Macmillan. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-030-29980-4_78
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. Pocaip. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65>
- Sakaya, A. J. (2020). Emancipation of Workers' and Management Thoughts for Leveraging Performance in the Public Sector. *Journal of Economics and Business*, 3(2). <https://ssrn.com/abstract=3572487>
- Sallo, D. (2021). Resistencia al cambio organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 006 Gerencia Administrativa de Cusco del Ministerio Público, en el año 2019. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57474>
- Soldi, E. (2020). Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabaylo, 2019. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44482>
- Suárez, W. (2018). El proceso de capacitación personal en la organización. *Periódico científico*. Obtenido de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/625>
- Tenibiaje, M. O. (2020). *Impact of computer use on the efficiency of civil servants in Ekiti State, Nigeria*. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(2), 1-7. <http://eprints.abuad.edu.ng/id/eprint/109>
- Veerankutty, F., Ramayah, T., & Ali, N. A. (2018). Information technology governance on audit technology performance among Malaysian public sector auditors. *Social Sciences*, 7(8), 124. doi: <https://doi.org/10.3390/socsci7080124>
- World Economic Forum. (2020). Global Competitiveness Report Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery. World Economic Forum. Obtenido de https://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport2020.pdf

ANEXOS

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Instrucciones

Se espera tenga a bien de responder el presente cuestionario sobre Desempeño Laboral, considerando que el instrumento es para identificar el nivel del desempeño laboral, siendo cada cuestionario anónimo.

Lea las Instrucciones: **Marca (X)** la casilla según su opinión de los diferentes ítems, bajo la siguiente calificación:

1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Casi nunca 5. Nunca

ÍTEMS	CRITERIOS				
Dimensión: Condiciones personales	1	2	3	4	5
1. Alcanzó la formación básica de forma correcta. 2. Alcanzó su formación profesional de manera correcta. 3. Explora de manera continua 4. Se encuentra en continua organización 5. Cuenta con una personalidad definida y estable					
Dimensión: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
6. Demuestra cortesía con las personas externas. 7. Demuestra cortesía con sus colegas. 8. Aporta a la correcta orientación a los ciudadanos externos. 9. Impide toda disyuntiva dentro del equipo. 10. Busca equilibrio emocional en el grupo de trabajo					
Dimensión: Iniciativa	1	2	3	4	5
11. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos. 12. Se muestra asequible al cambio. 13. Se anticipa a las dificultades. 14. Demuestra capacidad para reconocer los problemas. 15. Cuenta gran habilidad para solucionar conflictos.					
Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16. Manifiesta habilidad de trabajo en equipo. 17. Se siente identificado de forma rápida con los objetivos del equipo. 18. Expresa aptitud para trabajar en equipo. 19. Brinda ideas al trabajo en equipo. 20. Respeta las ideas de los compañeros del equipo.					
Dimensión: Organización	1	2	3	4	5

21. Organiza sus tareas.					
22. Delega y organiza tareas constantemente.					
23. Organiza los recursos humanos para el logro de las metas.					
24. Utiliza índices o estándares.					
25. Intenta alcanzar las metas.					
Dimensión: Orientación de resultados	1	2	3	4	5
26. Planifica sus actividades.					
27. Culmina su trabajo planificado de forma oportuna.					
28. Lleva a cabo las tareas que se le delega.					
29. Realiza un volumen óptimo de trabajo.					
30. Cumple de eficientemente sus tareas.					

Cuestionario sobre Uso de las TIC

Instrucciones

Se espera tenga a bien de responder el presente cuestionario sobre el Uso de las TIC, considerando que el instrumento es para identificar el nivel del uso de las TIC, siendo cada cuestionario anónimo.

Lea las Instrucciones: **Marca (X)** la casilla según su opinión de los diferentes ítems, bajo la siguiente calificación:

2. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Casi nunca 5. Nunca

ÍTEMS	CRITERIOS				
Dimensión: Herramientas digitales	1	2	3	4	5
1. ¿Usted establece estrategias con el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución?					
2. ¿Usted reafirma la ventaja del uso de Tics para agilizar los procesos de información, transmisión y almacenamiento de contenidos para las labores educativas?					
3. ¿Maneja con facilidad los principales programas Word, Excel, PowerPoint, Adobe Reader, Drive, WinRar, Ares, etc para el cargo en sus desempeña?					
4. ¿Maneja los elementos de audio para el funcionamiento de su equipo de cómputo (auriculares y parlantes)?					
5. ¿Usted intenta arreglar cualquier inconveniente técnico con respeto a los aplicativos y dispositivos en su centro de trabajo?					
6. ¿Utiliza las redes sociales (WhatsApp, Facebook, etc) y plataformas virtuales para guardar, clasificar y distribuir información?					
Dimensión: Tecnología	1	2	3	4	5
7. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo en la adecuación de las nuevas formas de manejo de TICs en la institución?					
8. ¿Implementaría nuevos programas para el uso de TICs en los procesos del escenario municipal en la organización?					

9. ¿La institución posee equipos de cómputo que ayuda a desarrollar cada uno de las funciones?					
10. ¿En su área de trabajo se brinda internet establey libre para todos los trabajadores de la institución?					
11. ¿En la municipalidad se cuenta con dispositivos adicionales (impresoras, parlantes, proyectores, etc.)?					
Dimensión: Convivencia digital	1	2	3	4	5
12. ¿Es consciente de los beneficios de adaptarse al cambio para manejar las TIC en la municipalidad?					
13. ¿Considera importante el uso de TICs en su centro de trabajo?					
14. ¿Los aprendizajes del funcionamiento de TICs ayudan al cumplimiento de las metas trazadas?					
15. ¿Usted se actualiza con regularidad con capacitaciones sobre el funcionamiento de TICs ?.					

Operacionalización de variables:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Uso de las TICs	las tecnologías de la información y las comunicaciones son la infraestructura y los elementos que consienten la informática actual. Si bien no hay una definición exclusiva y universal de TIC el concepto se reconoce principalmente para indicar a todos los dispositivos, componentes de red, aplicaciones y sistemas que combinados permiten a los individuos y empresas interactuar en el ámbito digital (Duarte, 2017).	Esta variable se operacionaliza a través sus dimensiones: Herramientas digitales, tecnología y convivencia digital, las cuales serán medidas con un cuestionario con escala de Likert.	Herramientas digitales	Recursos tecnológicos Nivel de manejo del hardware y software	Ordinal
			Tecnología.	Habilidad para el manejo de TICs Equipamiento Adaptación Aprendizaje digital Interrelaciones digitales.	
Desempeño laboral	Sánchez y García (2017) mencionan que el desempeño laboral es la acción con la que se establece el nivel en que un trabajador, realiza sus responsabilidades de la mejor manera, se le	Esta variable se operacionaliza a través sus dimensiones: Condiciones personales, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización y orientación	Condiciones personales	Formación profesional Iniciativa por aprender y ser organizado Personalidad definida Trato con los compañeros. Compañerismo.	Ordinal

<p>conoce como de una revisión del resultados, desenvolvimien las cuales to, valoración serán de los medidas con trabajadores, un medición de cuestionario con escala de mérito, Likert. calificación de rendimiento, medición de trabajadores y medición del colaborador.</p>	Iniciativa	<p>Adaptación al cambio.</p> <p>Creatividad para solución de problemas.</p>
	Trabajo en equipo	<p>Aptitud y disponibilidad.</p> <p>Participación en reuniones de trabajo.</p> <p>Respeto a sus compañeros.</p>
	Organización	<p>Organización de actividades.</p> <p>Uso de indicadores para medir las metas establecidas.</p>
	Orientación de resultados	<p>Planificación estratégica.</p> <p>Cumplimiento de tareas asignadas.</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de investigación: Uso de las TIC y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Primera Variable: Uso de las TIC				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022.	Hipótesis General: Existe relación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022	Herramientas digitales	Recursos tecnológicos Nivel de manejo del hardware y software	1 - 6	Ordinal	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre Niveles: 1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
			Tecnología.	Habilidad para el manejo de TICs Equipamiento	7 - 11		
			Convivencia digital	Adaptación Aprendizaje digital Interrelaciones digitales.	12 - 15		
			Segunda Variables: Desempeño Laboral				
Problemas Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión convivencia digital y el desempeño laboral en los	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión convivencia digital y el desempeño laboral en los	Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre la dimensión herramientas digitales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022 Existe relación significativa entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022 Existe relación significativa entre la dimensión convivencia digital y el desempeño laboral en los	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Condiciones personales	Formación profesional Iniciativa por aprender y ser organizado Personalidad definida	1 - 5	Ordinal	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre Niveles: 1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
			Relaciones interpersonales	Trato con los compañeros. Compañerismo.	6 - 10		
			Iniciativa	Adaptación al cambio. Creatividad para solución de problemas.	11 - 15		
			Trabajo en equipo	Aptitud y disponibilidad. Participación en reuniones de trabajo. Respeto a sus compañeros.	16 - 20		
			Organización	Organización de actividades. Uso de indicadores para medir las metas establecidas.	21 - 25		

colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022?	colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022.	colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén – 2022	Orientación de resultados	Planificación estratégica. Cumplimiento de tareas asignadas.	26 - 30		
--	--	---	---------------------------	--	---------	--	--

BASE DE DATOS

N° Personas encuestadas	USO DE LAS TIC															TOTAL	PROMEDIO	TOTAL Herramientas digitales	TOTAL Tecnología	TOTAL Convivencia digital						
	HERRAMIENTAS DIGITALES					TECNOLOGÍA					CONVIVENCIA DIGITAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15											
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	48	ALTO	3	19	MEDIO	16	MEDIO	13	MEDIO		
2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	50	ALTO	3	20	MEDIO	18	MEDIO	12	MEDIO	
3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54	ALTO	4	20	MEDIO	18	MEDIO	16	ALTO		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	56	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	14	ALTO	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	16	ALTO		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	56	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	14	ALTO	
10	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	52	ALTO	3	20	MEDIO	18	MEDIO	14	ALTO	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
14	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	52	ALTO	3	20	MEDIO	18	MEDIO	14	ALTO	
15	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54	ALTO	4	20	MEDIO	20	ALTO	14	ALTO	
16	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	49	ALTO	3	15	MEDIO	20	ALTO	14	ALTO	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
21	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	16	ALTO		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
27	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	6	4	4	4	2	4	47	ALTO	3	18	MEDIO	17	MEDIO	14	ALTO	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	56	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	14	ALTO	
30	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	48	ALTO	3	17	MEDIO	18	MEDIO	13	MEDIO
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	56	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	14	ALTO	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
36	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	ALTO	4	20	MEDIO	18	MEDIO	16	ALTO	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	56	ALTO	4	24	ALTO	18	MEDIO	14	ALTO	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
42	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	42	MEDIO	3	16	MEDIO	14	MEDIO	12	MEDIO	
43	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	42	MEDIO	3	16	MEDIO	14	MEDIO	12	MEDIO	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46	ALTO	3	18	MEDIO	16	MEDIO	12	MEDIO	
49	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	50	ALTO	3	20	MEDIO	18	MEDIO	12	MEDIO	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		
53	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	50	ALTO	3	20	MEDIO	18	MEDIO	12	MEDIO	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	MEDIO	3	18	MEDIO	15	MEDIO	12	MEDIO		

MIN	15				
MAX	60	BAJO	15	30	
R	45	MEDIO	31	45	
N	3	ALTO	46	60	
A	15				

TABLA: 1 Uso de las TIC, 2023

Nivel	Estudiantes	%
BAJO	0	0%
MEDIO	49	61%
ALTO	31	39%
TOTAL	80	100%

Fuente: Datos extraídos de la muestra

TABLA: 2 Herramientas digitales, 2023

Nivel	Estudiantes	%
BAJO	0	0%
MEDIO	66	83%
ALTO	14	18%
TOTAL	80	100%

Fuente: Datos extraídos de la muestra

TABLA: 3 Tecnología, 2023

Nivel	Estudiantes	%
BAJO	0	0%
MEDIO	76	96%
ALTO	2	3%
TOTAL	80	100%

Fuente: Datos extraídos de la muestra

TABLA: 4 Convivencia digital, 2023

Nivel	Estudiantes	%
BAJO	0	0%
MEDIO	56	73%
ALTO	22	28%
TOTAL	80	100%

Fuente: Datos extraídos de la muestra

MIN	4				
MAX	20	BAJO	4	9	
R	16	MEDIO	10	13	
N	3	ALTO	14	20	
A	5				

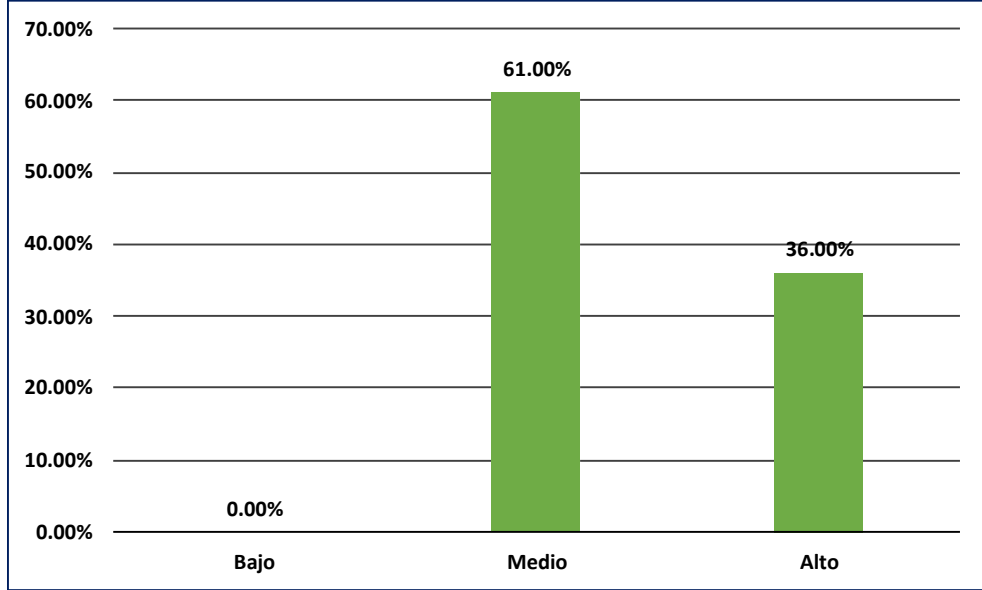


Figura 1: Uso de las TIC en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén.
Nota: Tabla 1

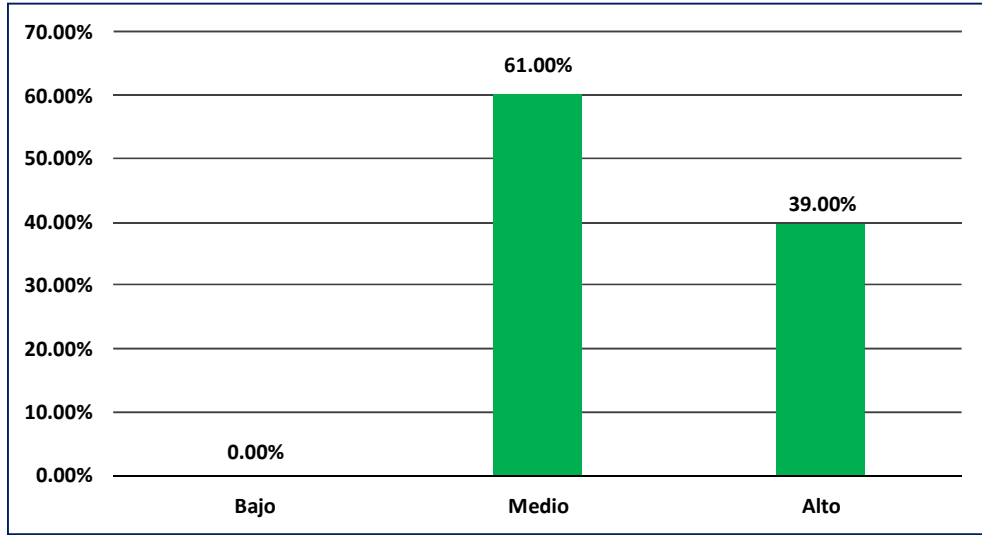


Figura 2 Desempeño laboral en la municipalidad provincial de Chepén
Nota: Tabla 2