



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Competencias digitales y el desempeño laboral del personal
administrativo en instituciones educativas públicas de la
UGEL 05, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lahura Mayta, Francis Leonardo (orcid.org/0009-0003-8335-011X)

ASESORES:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024", cuyo autor es LAHURA MAYTA FRANCIS LEONARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 03- 08-2024 01:23:06

Código documento Trilce: TRI - 0831751



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAHURA MAYTA FRANCIS LEONARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024", 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
FRANCIS LEONARDO LAHURA MAYTA DNI: 09665192 ORCID: 0009-0003-8335-011X	Firmado electrónicamente por: FLAHURA el 23-07- 2024 08:26:52

Código documento Trilce: TRI - 0831750

Dedicatoria

A mi amada madre, que partió de este mundo este año dejando un enorme vacío y a quien le debo tanto y nunca serán suficientes las palabras de para agradecer todo lo que fue en mi vida.

Agradecimiento

A mi querida esposa Zayda quien me motivó a emprender este nuevo reto en mi vida y poner los cimientos para empezar con el trabajo hoy concluido. Gracias por estar siempre al lado mío y de nuestros hijos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1.....	15
Tabla 2.....	16
Tabla 3.....	22
Tabla 4.....	23
Tabla 5.....	24
Tabla 6.....	25
Tabla 7.....	26
Tabla 8.....	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1.....	17
Figura 2.....	18
Figura 3.....	19
Figura 4.....	20
Figura 5.....	21

Resumen

La presente investigación se encontró enmarcada en el objetivo educación de calidad de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. Se ocupó de las competencias digitales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de colegios públicos de la UGEL 05 de Lima y determinar el grado de relación que había entre ellas. El tipo de investigación fue básica, el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional de dos variables. La escala de medición fue ordinal politómica mediante una escala tipo Likert. La población de estudio fue finita en función a 1105 trabajadores administrativos, pero que después de aplicar criterios de exclusión alcanzó el número de 145. La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores encuestados mediante la aplicación de formularios de Google. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación de Spearman positiva baja entre las variables de estudio, con un 0.0236. Se concluyó afirmando que, a pesar que existe correlación entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los trabajadores, y además que ellos afirman que cuentan con conocimientos en las herramientas digitales estas no necesariamente influyen en las actividades que desarrollan en su centro de trabajo.

Palabras clave: Competencias digitales, desempeño laboral, información, tecnología.

Abstract

The present research was framed within the quality education objective of the Sustainable Development Goals of the United Nations 2030 Agenda. It dealt with digital competencies and job performance of administrative workers in public schools of UGEL 05 of Lima and determine the degree of relationship between them. The type of research was basic, quantitative approach and descriptive correlational design of two variables. The measurement scale was ordinal polytomous using a Likert-type scale. The study population was finite in terms of 1105 administrative workers, but after applying exclusion criteria it reached 145. The census sample consisted of 105 workers surveyed using Google forms. The results obtained indicated that there is a low positive Spearman correlation between the study variables, with 0.0236. It was concluded that, although there is a correlation between digital skills and job performance of workers, and also that they claim to have knowledge in digital tools, these do not necessarily influence the activities they perform in their workplace.

Keywords: Digital competences, job performance, information, technology.

I. INTRODUCCIÓN

La forma en que interpretamos los nuevos contextos educativos ha cambiado como consecuencia de la globalización. La producción y difusión de conocimientos es una de las maneras más importantes en la creación de ingresos de las múltiples empresas e instituciones, y la mejor forma de hacerlo es mediante las diversas herramientas TIC (Cabero, 2015, como se cita en Rojas et al., 2018, p.102).

Por otro lado, La Unión Europea ha reconocido la importancia de las habilidades digitales para sobrevivir, aprender y trabajar en la comunidad de la información. Además, la Comisión Europea introdujo hace algún tiempo el Proyecto de Competencias Digitales (abreviado DIGCOM). En él se esbozan cuatro niveles de competencia. Se dividen en cuatro categorías: altamente especializado, intermedio, avanzado y básico (Jimenez, 2021).

Asimismo, Rojas et al. (2018) nos dicen que la educación siempre ha sido una piedra angular vital y significativa para el progreso de la nación. El veloz avance en la ciencia y tecnología, así como la gestión y manejo de las diferentes herramientas TIC, han adquirido una relevancia cada vez mayor en el mundo moderno y están provocando importantes transformaciones sociales y económicas. En consecuencia, la educación debe adaptarse también a estos avances, aplicando métodos de enseñanza de vanguardia que aprovechen al máximo las nuevas tecnologías.

A la luz de lo anterior, la problemática general se planteó del siguiente modo.: ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05?, teniendo como problemas específicos los siguientes: ¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05?, ¿Qué relación existe entre el acceso y búsqueda de información y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05?, ¿Existe una relación entre la creación de contenidos y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05?, ¿Qué relación se encuentra entre la tecnología y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05?.

El objetivo del presente trabajo es averiguar sobre las posibles asociaciones entre el rendimiento laboral de los miembros del personal administrativo y las

diferentes competencias de tipo digital en las I.E. públicas de la jurisdicción de la UGEL 05. Asimismo, tiene como meta de desarrollo sostenible (ODS) en cuyo objetivo 4 nos habla de que garanticemos una educación de tipo inclusiva, además de equitativa y de alta calidad y ofrecer posibilidades de aprendizaje que sean permanente para todos, es decir, una educación que ayude a reducir las desigualdades y salir de la pobreza.

Con respecto a las preguntas específicas, la presente investigación encuentra su justificación en determinar el nivel que tienen los trabajadores de la parte administrativa de I.E. públicas de la UGEL 05 en sus competencias digitales y la forma en que operan actualmente en el trabajo, esto permitió realizar una capacitación en el manejo de las TICS, de esta manera mejorar la atención en las I.E.E públicas a la comunidad educativa, el objetivo principal es determinar si el desempeño en las labores de los trabajadores administrativos de las I.E. públicas de la UGEL 05 2024 está correlacionado con sus competencias digitales.

Con respecto a los objetivos específicos tenemos: a) Determinar si existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. educativas públicas de la UGEL 05, b) Analizar la relación entre el acceso y búsqueda de información y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05, c) Establecer la relación entre la creación de contenidos y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05, d) Determinar si existe relación entre la tecnología con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05.

En cuanto a los antecedentes internacionales, a escala mundial, fue factible llevar a cabo la investigación de Escobar-Zuñiga et al., (2021) quienes plantearon lo siguiente:

El propósito principal del presente estudio es estandarizar una técnica para evaluar las competencias digitales entre 222 participantes de la Universidad Santander en Colombia y 524 candidatos a maestría. Se empleó un método fiable de recogida de datos (coeficiente alfa de Cronbach: 0,987). El método es cuantitativo, no experimental; tiene un alcance correlacional y un tiempo de investigación transversal.

Los hallazgos sugieren que existe una correlación que resultó ser significativa entre el empleo de las conocidas TIC y el conocimiento de la población sobre cómo

se integran en las prácticas educativas. Ha quedado demostrado que las evaluaciones de las habilidades digitales es una señal que ayuda a los docentes a estar preparados para la educación. (p. 71)

También se citó a García et al. (2016) quienes realizaron un trabajo de investigación en México manifestando que: Este estudio compara las habilidades digitales de dos grupos de niños que participaron en el programa 1:1, a menudo conocido como enseñanza individualizada. Los resultados se utilizaron para fundamentar el desarrollo y la aplicación de políticas educativas públicas. Para ello, aplicaron un cuestionario con 30 ítems divididos en cuatro dimensiones a una muestra no probabilística de 563 estudiantes. La muestra no probabilística consistió en 563 niños de dos estados mexicanos: Tabasco, donde el programa se implementó, y Veracruz, donde no se implementó. No hubo ninguna diferencia notable entre los dos grupos que pudiera sugerir una ventaja comparativa. (p. 24)

Otro artículo consultado menciona lo siguiente:

Existe una correspondencia entre la motivación laboral de los empleados del sector sanitario y su rendimiento en la era pospandemia. Los resultados mostraron que la predictora de motivación laboral tenía un valor p (sig) de 0,354 y un valor crítico computado de 0,889 en relación con la variable rendimiento laboral; se emplearon el análisis ANOVA y un modelo de regresión lineal básica. Las variables investigadas mostraron una asociación positiva, lo que quiere decir que la motivación laboral tiene mucha influencia en el rendimiento de los empleados (Dolores et al., 2023, p.2).

En Ecuador, en el año 2022, se realizó en una universidad muy prestigiosa una investigación para determinar si se encontraba una correlación entre la productividad de trabajadores y su satisfacción laboral, todos ellos del plano administrativo de dicha institución. El nivel de satisfacción de un trabajador con su unidad de trabajo, sus superiores y la organización en general está directamente relacionado con su desempeño laboral, según la investigación (Fernández y Ruíz, 2022).

Según el estudio realizado en Colombia en con personal administrativo de universidades estatales, se llegó a la siguiente conclusión:

Un componente crucial del funcionamiento de una organización es el rendimiento laboral. Puesto que evaluar el rendimiento laboral de sus empleados

es muy importante para que haya un buen funcionamiento de las empresas, los directores, gerentes, administradores, jefes y supervisores deben hacerlo. Además, es fundamental que la forma de gestionar los recursos humanos se integre para crear circuitos de retroalimentación positivos que beneficien tanto a la empresa como a sus empleados. Sobre la base de sus conocimientos, habilidades y capacidades, el rendimiento laboral de estos empleados debe evaluarse y mejorarse continuamente en relación con las tareas y actividades que realizan en sus puestos de trabajo. Esto ayudará a determinar su eficacia y eficiencia, así como si cumplen o no los objetivos y metas de la institución (González y Vílchez, 2021, p. 71).

La conexión entre el buen clima de la organización de un laboratorio y el rendimiento de los trabajadores es tema de otra investigación, también realizada en Colombia, cuyo epílogo nos dice:

Las siguientes conclusiones se derivan de los resultados de la encuesta y de su interpretación. 1) El clima de la organización está relacionado de manera muy fuerte con el desempeño laboral de los practicantes del laboratorio de LAEMCO, de la UPTC; 2) en el campo de la organización el clima va a influir de manera directa en el desempeño en las labores; y 3) un ambiente caracterizado por la mala convivencia ha dado como resultado un inadecuado desempeño laboral de algunos actores., 3) En el ambiente real del laboratorio de prácticas empresariales LAEMCO, los actores han experimentado y observado cómo se comportan con respecto a su desempeño laboral temporal y al ambiente organizacional actual, 4) los practicantes consideran que LAEMCO tiene un clima organizativo positivo que, por sus atributos, mejora su rendimiento en el entorno real de trabajo. Este ambiente combina actitudes, relaciones interpersonales y la capacidad de los aprendices para tomar decisiones cuando interactúan con instructores y otros empleados (Mendoza et al., 2022, p. 185).

Moyano et al. (2022) nos dice que la adopción de competencias digitales se ha convertido en un aspecto crucial del desarrollo profesional y el compromiso social debido al rápido ritmo del entorno contemporáneo y a la integración de la tecnología. Los resultados demuestran que el rendimiento de las mujeres ejecutivas en el sector turístico se ve significativamente afectado por las competencias

digitales. Se pueden proponer factores que pueden mejorar el rendimiento en las áreas de negocio del sector turístico desde la perspectiva del manejo de las TIC.

Otra investigación sobre el concepto de competencia digital se llevó a cabo en España, la cual nos menciona lo siguiente:

La competencia digital docente (CDD) es una competencia profesional compleja que incluye una variedad de actitudes, conocimientos y habilidades que los educadores deben poseer para implementar el aprendizaje basado en la tecnología (ADT) en su trabajo. La competencia digital docente (CDD) se compone de conocimientos en las áreas de didáctica, metodología, comunicación, ética y crecimiento profesional, así como en la gestión de espacios y recursos. Las tecnologías digitales (TD) y una actitud favorable hacia ellas, así como el dominio técnico de dispositivos y aplicaciones, se consideran componentes fundamentales del desarrollo del DTC (Verdú et al., 2023, p. 9).

Respecto a los antecedentes nacionales, Rojas et al. (2018). Llegó a la conclusión de que, mediante el empleo de técnicas didácticas innovadoras destinadas a preparar alumnos autónomos, inteligentes y críticos para esta nueva sociedad, el entorno educativo puede ser ahora dinámico gracias a la integración de las TIC. En base a los datos de las tablas y la comprobación de hipótesis, el Módulo de Alfabetización Digital ha contribuido efectivamente en la mejora de las competencias del ámbito digital de los profesores en el manejo de las TIC y la resolución de problemas en la ciudad de Huánuco. Sin embargo, el nivel de seguridad y la capacidad de creación de contenidos no han aumentado, lo que hace necesario un mayor nivel de estas competencias a través de una mayor gestión de los instrumentos para el uso de materiales que permitan el reconocimiento de los elementos básicos de Las TIC.

La popularización del término "competencia digital", una habilidad fundamental y vital en la sociedad del siglo XXI, fue uno de los objetivos principales del aprendizaje permanente, según la investigación de García (2013). El Informe Final de la Unión Europea sobre el Proyecto DIGCOMP (Competencia Digital), que enumera cinco categorías de competencia digital y proporciona un conjunto de criterios para cada una de ellas, también se destaca en este documento. Por último, se considera la importancia de su avance y se recomienda una evaluación personal de esta competencia. Llegó a la conclusión de que, a pesar de las distancias entre

Perú y la Unión Europea, éste ha sido un primer intento de abordar las cuestiones que también se están planteando en las naciones industrializadas. (p. 11)

Espiche (2022) propuso que el objetivo del estudio sea crear un programa de competencias digitales que potencie el liderazgo directivo en las I.E. estatales de E.B.R. de la región Chiclayo. Como resultado, se miden sólo las variables relevantes de manera independiente y se contrastan las primeras teorías que son verificables. Utilizando un diseño activo no empírico y representando un estudio de corte transversal, la metodología de investigación fue directa. Participaron cincuenta directores y subdirectores que laboran en un colegio público del cantón Chiclayo. Emplea una lista de preguntas como instrumento y una encuesta como método, ambos aceptados por expertos en el tema. La idea logró mejorar el liderazgo directivo en los establecimientos públicos de educación primaria de Chiclayo. (p. 79)

Levano et al. (2019) examinaron las CD en el entorno actual. Las crecientes expectativas en torno a las nuevas tecnologías y sus diversos usos han tenido profundos efectos en la sociedad en su conjunto. Esto es especialmente cierto en el terreno de la enseñanza superior, donde existe una gran presión para abordar sus ramificaciones. Inicialmente, se ofrece una sinopsis teórica de las numerosas definiciones e ideas asociadas a las competencias digitales. Este método ofrece detalles sobre varias facetas de las capacidades digitales. A continuación, se proporciona información para aportar nuevos puntos de vista, como la importancia y las consecuencias, así como las capacidades digitales que deben poseer los instructores universitarios a la luz de las exigencias del sistema de enseñanza superior actual. Por último, se aportan diferentes expectativas sobre los aspectos que podrían producirse para un tema tan importante (p. 570).

Por otra parte, también en el ámbito nacional, Paredes et al., (2024) llegaron a la conclusión siguiente: La gestión de la información es crucial para la optimización y el crecimiento de las organizaciones en el mundo actual. Los cambios significativos ocurridos en la educación se ven confirmados por el uso de los medios digitales para apoyar nuevos e innovadores usos tecnológicos y necesidades conceptuales, la diversidad de temas adaptados a objetivos y necesidades, y el aumento de la literatura sobre DC y el desempeño docente en la educación pública (p. 43).

Castro et al. (2023) con 190 profesores de dos universidades, ambas del Perú, realizaron una investigación que encontró una posible correlación entre las emociones negativas y el rendimiento laboral, llegando a las conclusiones:

El trabajo en equipo, la lealtad al trabajo, el cumplimiento de las tareas y un entorno emocionalmente saludable que promueva el mejor desarrollo posible de las actividades están directamente correlacionados con el equilibrio de la inteligencia emocional; las relaciones interpersonales e intrapersonales, la empatía, las habilidades sociales y la motivación. El profesorado mostró un grado equilibrado de inteligencia emocional, lo que indica que fue capaz de controlar adecuadamente sus emociones en el entorno laboral docente. Por otro lado, las emociones negativas del profesorado se encontraban en un nivel regular, lo que significa que era necesario actuar para minimizarlas. Esto podría conseguirse utilizando programas de Inteligencia Emocional (IE) para el personal docente universitario, que ofrece la psicología y que se utilizan como instrumentos para potenciar las emociones positivas vinculadas al alto rendimiento (p.13).

En el contexto regional existe un trabajo de Horna (2020) que recomienda que diversas autoridades a nivel de red y UGEL desarrollen e implementen planes de emergencia y los fortalezcan como un eje transversal con el nivel docente. El uso de habilidades digitales y la integración de algunas de las herramientas tecnológicas modernas para fortalecer la cultura digital de los estudiantes. Las habilidades digitales de los docentes de esta institución están moderadamente correlacionadas con el desempeño laboral

También en el ámbito local en un artículo de la UNMSM se llega a la siguiente conclusión: Los resultados demuestran una clara correlación entre el rendimiento de las personas y su capacidad de utilizar la tecnología para adaptarse al cambio, lo que permite alcanzar los objetivos institucionales (Tejada, 2019, p. 233).

Para Menacho et al. (2023), quienes realizaron una investigación en I.E. de Comas, los profesores rinden a un nivel superior cuando poseen mayores conocimientos, experiencia y formación en herramientas y programas informáticos de enseñanza, además se organizan mejor en la parte administrativa haciendo uso de sus competencias digitales (p. 119).

En una institución estatal del distrito limeño de Puente Piedra, se llevó a cabo un estudio por Erazo (2021), sobre el la utilización de los variados recursos

tecnológicos y el desempeño de los profesores en el que se concluye que el 68,8% de los mismos perciben una mejora en su eficacia docente cuando aprenden a utilizar las herramientas tecnológicas (p. 78).

Además, según Murga (2022), las competencias digitales son cruciales en el trabajo administrativo de los supervisores, técnicos y suboficiales porque estas ayudan en el uso óptimo de las herramientas digitales; sin embargo, la mayoría de estos no tienen estas competencias, por lo que su desempeño laboral no es efectivo.

Según un estudio de una revista, los empleados deben dominar el análisis competitivo digital para evitar el desempeño laboral y tener un buen desempeño. Esto tiene implicaciones importantes para las empresas modernas, como el sector de gestión educativa. La alfabetización digital sigue siendo un título en ascenso, complejo y de varias dimensiones cuya definición no está unificada en el mundo actual del conocimiento. Esto incluye las actitudes, conocimientos y habilidades que les permitan utilizar las TIC para comunicarse, trabajar y desarrollar la conectividad (Grados Valladolid, 2022, p 3264).

Según Montes (2021), se halló una relación positiva entre el manejo en las competencias de índole digital y el desempeño de sus funciones de gestionar los recursos públicos de los trabajadores de una de las gerencias de la región Lambayeque; sin embargo, se recomienda mejorar el nivel alcanzado en su estudio. También propone que se empleen herramientas de este campo para que así ellos puedan evidenciar mejoras en el desenvolvimiento de los trabajadores en sus responsabilidades.

El concepto de la variable competencias digitales, por otro lado, incluye el empleo esencial y seguro de las TIC, el trabajo y el ocio. Se basa en las habilidades fundamentales de estas tecnologías: recuperar, evaluar, guardar, crear, mostrar y comercializar información; y participar en redes de trabajo colaborativo online mediante el uso de los computadores (Zavala et al., 2016 cita a M.E.C.D. España, 2013, p. 334).

El Parlamento Europeo, 2006 menciona lo siguiente: Emplear las TSI para trabajar, jugar y comunicarse con confianza y espíritu crítico es un componente clave de la competencia digital. Esta descansa en las capacidades TIC fundamentales, que incluyen el uso de computadoras y otros dispositivos para

interactuar y participar en redes de colaboración vía online, así como para recopilar, evaluar, guardar, crear, presentar e intercambiar información.

Información, habilidades y concepciones importantes asociadas a esta competencia:

Para ser considerado competente digitalmente, uno debe poseer un conocimiento profundo de la naturaleza, las aplicaciones y las funciones de las TIC en contextos sociales, profesionales y privados. Esto implica familiarizarse con los principales programas informáticos, incluidos los programas informáticos encargados de procesar textos, como Word, realizar trabajos en hojas de cálculo, como Excel, uso de las bases de datos, Access y la gestión y almacenamiento de la información, por ejemplo, el Drive. Además, incluye el conocimiento de los beneficios y desventajas potenciales de Internet y la comunicación electrónica (herramientas de red o correo electrónico) para el aprendizaje, la investigación, la vida personal y profesional, así como para el intercambio de información y las redes de colaboración. Además, deben ser conscientes de las normas jurídicas y éticas que deben regular el uso interactivo de las TIC, así como del potencial de las TSI como herramienta para fomentar la invención y la creatividad. (p. 15)

Como afirma Ferrari (2012): Aquí preferimos utilizar el término “competencia digital”, que definimos como las diversas habilidades, actitudes y conocimientos que se necesitan en este mundo contemporáneo para poder progresar en un entorno digital (p. 19).

Para la UNESCO (2021) Para acceder a la información y gestionarla, crear y compartir contenidos digitales, comunicarse, colaborar con otras personas y resolver problemas de aprendizaje, trabajo y actividades sociales en general, es necesario poseer un conjunto de habilidades conocidas como competencias digitales (p. 7).

Por otro lado, Marzal y Cruz (2018) nos informan de que la principal meta de la educación en competencias digitales es dotar a los ciudadanos las herramientas que van a necesitar para participar en la política, el trabajo, el entretenimiento y la cultura del siglo XXI. (p. 494)

En referencia al desarrollo de los principios teóricos de la variable 2, es decir, desempeño laboral podemos decir que es un componente vital en el funcionamiento de las empresas ya que representa el comportamiento que cada empleado muestra

en la búsqueda de objetivos, donde se intenta alcanzar metas a través de estrategias y así poder obtener las habilidades que puede tener cada colaborador. Y por esta razón, muchos escritores han centrado su trabajo en este tema. Las diversas facetas de la gestión de los recursos de personas requieren atención y necesitan de un sistema de evaluación para poder beneficiar a los colaboradores y a los objetivos de la institución (Duque et al., 2022 p. 25).

Chiavenato (2011) nos dice: Se trata de un rendimiento situacional. Difiere de una persona a otra y está muy influido por innumerables factores condicionantes. El grado de esfuerzo que alguien está dispuesto a realizar viene determinado por la importancia de las recompensas y la creencia de que dependen de su propio nivel de excitación. El análisis coste-beneficio es impecable. El esfuerzo individual, en cambio, se basa en las propias aptitudes y competencias, así como en la visión que uno tiene del papel que va a desempeñar. El rendimiento laboral es, por tanto, función de todos los factores que más influyen en él (p. 202).

Aunque por otro lado De Faria Mello (2004) afirmó que el rendimiento de cada persona viene determinado por cómo se comporta en relación con los deberes, responsabilidades, tareas, actividades e «inactividades» asociadas a su puesto; esto depende de un mecanismo de mediación o regulación que existe entre ella y la organización. La organización se posiciona como el medio a través del cual la persona cumple o deja de cumplir sus requisitos, y es de este cumplimiento o incumplimiento de lo que se derivará su motivación para el trabajo en cuestión, su compromiso con el trabajo, y su eficiencia, eficacia y productividad. Las percepciones, las emociones, las reacciones emocionales, los vínculos y las expectativas de satisfacción o insatisfacción de las necesidades se incluyen en el proceso de mediación o regulación (p.23).

También se puede definir al desempeño laboral como la autoridad significativa dentro de la plantilla de empleados. Los indicadores de rendimiento deben utilizarse para evaluar el rendimiento con el fin de cuantificarlo. Estos indicadores deben ayudar a la dirección a evaluar la productividad y el éxito de las tareas de los trabajadores para cumplir los objetivos y, en última instancia, llevar a cabo la misión de la empresa (Robbins, 2014 citado por González Y Vilchez , 2022).

Ticona (2020) afirma que los trabajadores de las PYMEs, es decir, pequeñas y medianas empresas, son más productivos cuando trabajan en TI y comunicación

porque les permite crear trabajo en menos tiempo y dinero. La coexistencia digital es también una progresión natural de las actividades contemporáneas, lo que eleva aún más los estándares e impulsa la productividad (p. 1789).

A continuación, se expone la hipótesis general de la tesis: Existe relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05 en el año 2024. Teniendo como hipótesis específicas las siguientes: a) La comunicación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05, b) El acceso y búsqueda de Información se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05, c) La creación de contenidos se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05, d) La tecnología se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas de la UGEL 05

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: la aplicación de las encuestas mediante el uso de cuestionarios, con la finalidad de poder identificar las deficiencias o problemas que afectan a una área o situación específica de la realidad social, según Vargas (2009), permitió una serie de acciones para ser ejecutadas.

El tipo de la investigación llevada a cabo fue básica, dado que la recolección de información y los datos sobre los rasgos, atributos, características o dimensiones de los individuos, las instituciones y los agentes de los procesos sociales fue el objetivo principal (Esteban, 2018).

Según el enfoque, la investigación fue cuantitativa porque recolectó datos para la comprobación de la hipótesis planteada, empleando para ello comprobación numérica y análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

Además, el diseño descriptivo se empleó en la investigación porque se analizó un fenómeno en una circunstancia témporo-espacial y se recopilaron datos sobre su estado actual. La recolección y el análisis se llevaron a cabo en una sola ocasión, además de tener un subdiseño transversal. Fue correlacional porque el enfoque del diseño descriptivo se enfocó en determinar la medida en que habría una relación entre dos variables que nos interesan en la misma muestra de sujetos (Sánchez Y Reyes, 2015).

Con respecto a la variable 1 esta fue las competencias digitales cuyo concepto está sustentado en la alfabetización digital; ósea, en habilidades informáticas básicas para utilizar las TIC (utilizar un ordenador para interactuar y participar en redes colaborativas, a través de la red de redes o en línea, y para acceder, valorar, recopilar, producir, mostrar y comerciar con información). En otras palabras, TIC para la comunicación, el trabajo y el juego (Comunidad Europea, 2008, como se citó en Navarro & Barros, 2016).

Determinar el nivel de gestión de habilidades digitales de los ejecutivos de la I.E. En la UGEL 05, propuesta en 2024, nos enfocamos en determinar la definición operativa de esta variable.

Esta variable presentó 5 dimensiones y se midió con un material conformado por 15 ítems. Estas son: comunicación, acceso y búsqueda de información,

creación de contenidos y tecnología (Navarro & Barros, 2016, p. 10). Escala de medición: Ordinal politómica, mediante una escala de Likert (Ver anexo 1).

Por otra parte, la variable 2 fue el desempeño laboral, que se define como las acciones o responsabilidades que realizan los trabajadores y determinan la calidad de cumplimiento de los objetivos de su institución. Es uno de los recursos más importantes de la empresa para lograr sus metas (Chiavenato, 2009).

La definición operacional de esta variable tenía como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de las I.E. públicas de la UGEL 05 y relacionarlo con el nivel de habilidades digitales que poseen estos trabajadores. Presentó tres dimensiones y se midió con un instrumento compuesto por 16 ítems. Dimensiones: conocimiento del trabajo, producción. capacidad de liderazgo. (Rodríguez Y Lechuga, 2019). Escala de medición: Ordinal, mediante una escala de tipo Likert (Ver anexo 1).

La población estuvo conformada por 1105 trabajadores administrativos de I.E. públicas de la UGEL 05 2024.

El criterio de inclusión: Los trabajadores administrativos de las instituciones públicas pertenecientes a la UGEL 05.

El criterio de exclusión: Se omitió al personal de servicio, es decir se trabajó con los bibliotecarias/os, auxiliares de laboratorio, secretarias/os y oficinistas, haciendo un total de 145 personas.

La Muestra, conformada por 105 trabajadores administrativos de I.E. públicas de la UGEL 05 2024. Dado que las personas objeto de la investigación se eligieron en función de características específicas -aquellas que decidan ser incluidas-, la estrategia de muestreo fue probabilística. Esto se basa en que los sujetos y su proximidad al investigador son fáciles de acceder (Otzen Y Manterola, 2017).

La encuesta, que consistió en formular una serie metódica de preguntas sobre las variables y los indicadores del estudio, fue el método utilizado para recopilar datos (Ñaupas et al., 2014, p. 28).

Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios tipo Likert, de 31 preguntas, las primeras 15 para cargar la variable 1 competencias digitales y las otras 16 para la variable 2, es decir, desempeño laboral. Se consultó a tres expertos, todos doctores en educación, y todos ellos aprobaron los cuestionarios; estos nos ayudaron a evaluar el nivel de las variables de estudio en función de sus

dimensiones e indicadores. El coeficiente Alfa de Cronbach otorgó una confiabilidad de 0,898, lo que indica una confiabilidad buena.

Para poder procesar y analizar los datos, se utilizaron técnicas e instrumentos de la ciencia estadística, tanto descriptivos como inferenciales. En el primer ejemplo, se creó una base de datos y se utilizaron tablas de contingencia, frecuencia y porcentaje de Microsoft Excel.

El análisis más reciente del proceso se centró en tener en cuenta el estado actual del problema. Las variables encontradas se fortalecieron con la búsqueda de antecedentes y soportes tecnológicos y científicos. Para la recolección de datos mediante el uso de Google Forms y el intercambio de enlaces, se formaron actividades de coordinación con los trabajadores administrativos de las diversas instituciones de la UGEL 05.

Después de obtener el consentimiento, se realizó la encuesta. Cada empleado eligió la respuesta que consideró apropiada en función de sus propios sentimientos. Después de completar el cuestionario y recopilar información, se examinaron los datos. Las variables identificadas sirvieron para revisar fuentes de información y adaptar el instrumento en base a indicadores previamente discutidos.

Se respetó la identidad de los participantes y la encuesta se realizó con total fiabilidad. La veracidad de la información se mantuvo en todo momento

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución porcentual con los datos agrupados de la variable competencias digitales y sus dimensiones

Niveles	Competencias digitales	Comunicación	Acceso y búsqueda de Información	Creación de contenidos	Tecnología
Inicio	8.6%	8.6%	5.7%	22.9%	10.5%
Proceso	34.3%	48.6%	25.7%	48.6%	29.5%
Logrado	57.1%	42.9%	68.6%	28.6%	60.0%

Se puede observar en la tabla 1 que los 105 encuestados representan al 100%, de los trabajadores administrativos de la UGEL 05 que fueron parte de este trabajo, de los cuales de acuerdo a los resultados, en las competencias digitales, se encuentran en la etapa de inicio el 8.6% cuya frecuencia es 9, se encuentran en la etapa de proceso el 34.3% con una frecuencia de 36, y se encuentran en la etapa de logrado el 57.1% con 60 de frecuencia.

En la primera dimensión, es decir, comunicación, en el nivel de inicio se encontró en un 8.6% de trabajadores encuestados con una frecuencia de 9. En el nivel de proceso la frecuencia fue de 54 que representa el 48.6%. Y en el nivel de logrado el porcentaje fue 42.9% con una frecuencia de 45.

En la dimensión acceso y búsqueda de información, en el nivel de inicio mostró un 5.7% de trabajadores encuestados con una frecuencia de 6. En el nivel de proceso la frecuencia fue de 27 que representa el 25.7%. Y en el nivel de logrado el porcentaje fue de 68.6% con una frecuencia de 72.

Para la tercera dimensión, creación de contenidos, el nivel de inicio nos mostró una frecuencia de 24, lo que representa el 22.9%. En proceso observamos que hubo un 48.6%, que representa a la frecuencia de 51 y en el nivel de logrado tuvimos la frecuencia de 30 que representa el 28.6% del total.

En la dimensión tecnología encontramos en el nivel inicio a una frecuencia de 11 con un 10.5%, en proceso observamos 31 de frecuencia con 29.5%. Además, en logrado tuvimos una frecuencia de 63 que representa el 60%.

Tabla 2

Distribución porcentual con los datos agrupados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Niveles	Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	Producción	Capacidad de liderazgo
Deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	5.7%	11.4%	5.7%	37.1%
Eficiente	94.3%	88.6%	94.3%	62.9%

En la tabla 2 podemos observar que del 100% del personal administrativo de la UGEL 05 encuestado, ósea 105 en total, en la competencia desempeño laboral en nivel deficiente no se obtuvieron respuestas, es decir, 0% de encuestados está considerado en este nivel. En lo que se refiere al nivel regular se obtuvo una frecuencia de 6 lo que representa el 5.7% de encuestados. En el nivel eficiente se evidenció una frecuencia de 99, es decir el porcentaje es de 94.3%.

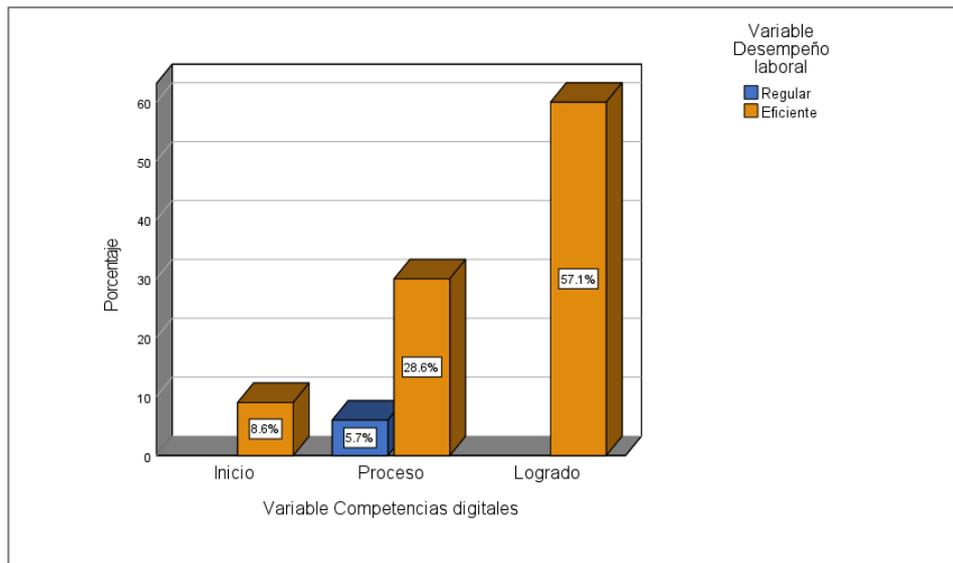
En la dimensión conocimiento del trabajo en el nivel de regular la frecuencia fue de 12, que representa el 11.4%. Además, en el nivel de eficiente se obtuvo el 88.6% que representa a la frecuencia de 93.

En la segunda dimensión, producción, en el nivel regular encontramos una frecuencia de 6 que equivale al 5.7% de porcentaje del total de trabajadores encuestados.

Para la dimensión capacidad y liderazgo en el nivel regular se encontró una frecuencia de 39 que representa al 37.1% de los encuestados. Asimismo, en el nivel eficiente se obtuvo la frecuencia de 66 que representa al 62.9% de trabajadores que respondieron la encuesta.

Figura 1

Comparación entre la variable competencias digitales y desempeño laboral

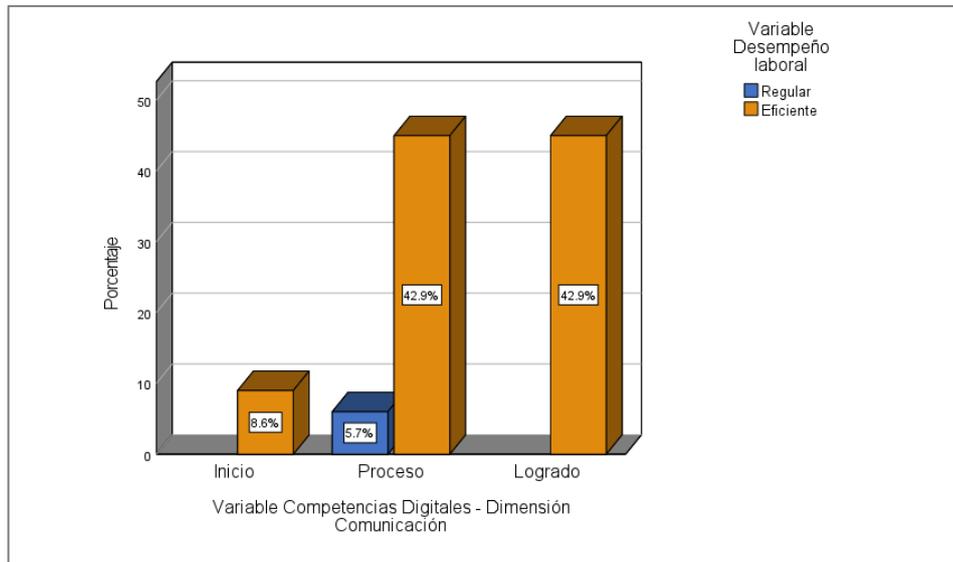


Interpretación

Según la figura 1 se observa que cuando la variable 1, competencias digitales está en un nivel de inicio la variable 2, desempeño laboral, se encuentra solo en 8.6% como eficiente, si está en nivel de proceso el desempeño laboral se encuentra en nivel en 5.7% en regular y se incrementa en 28.6% cómo eficiente. Mientras que si se encuentra en el nivel logrado el desempeño laboral también se encuentra en eficiente con un 57.1%.

Figura 2

Comparación entre la dimensión comunicación de la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral

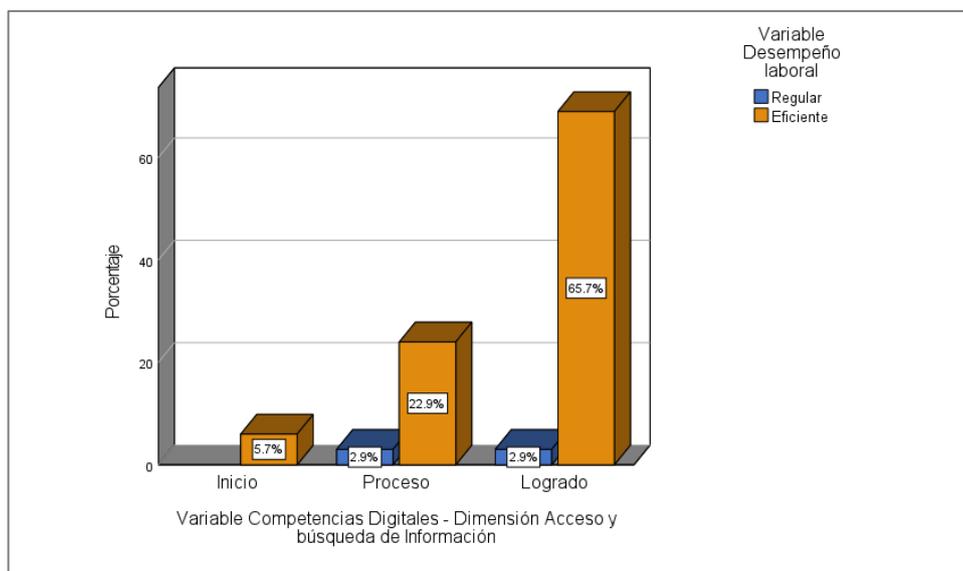


Interpretación

Como vemos en la figura 2, cuando la dimensión comunicación, perteneciente a la variable competencias digitales, se encuentra en inicio, el desempeño laboral se manifiesta en 8.5% de eficiencia. Si se encuentra en proceso el porcentaje del nivel regular es 5.7% mientras que la eficiencia sube a 42.9%. Ahora si la dimensión comunicación está en el nivel logrado el desempeño laboral se muestra en el 42.9% del nivel logrado.

Figura 3

Comparación entre la dimensión acceso y búsqueda de información de la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral

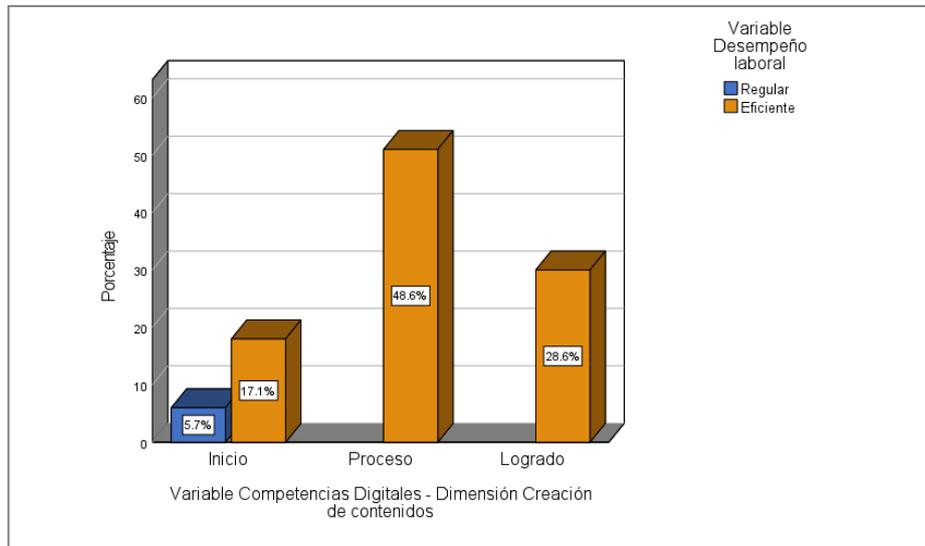


Interpretación

La figura 3 nos muestra que cuando la dimensión acceso y búsqueda de información de la variable competencias digitales se encuentra en el nivel inicio, el desempeño laboral se muestra como eficiente en un 5.7%. Si esta dimensión está en proceso la variable desempeño laboral se muestra como regular en un 2.9% y en 22.9% como eficiente. Por otro lado, si la dimensión acceso y búsqueda de información está en logrado el desempeño laboral aparece como regular en un 2.9% y como eficiente en un 65.7%.

Figura 4

Comparación entre la dimensión creación de contenidos de la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral

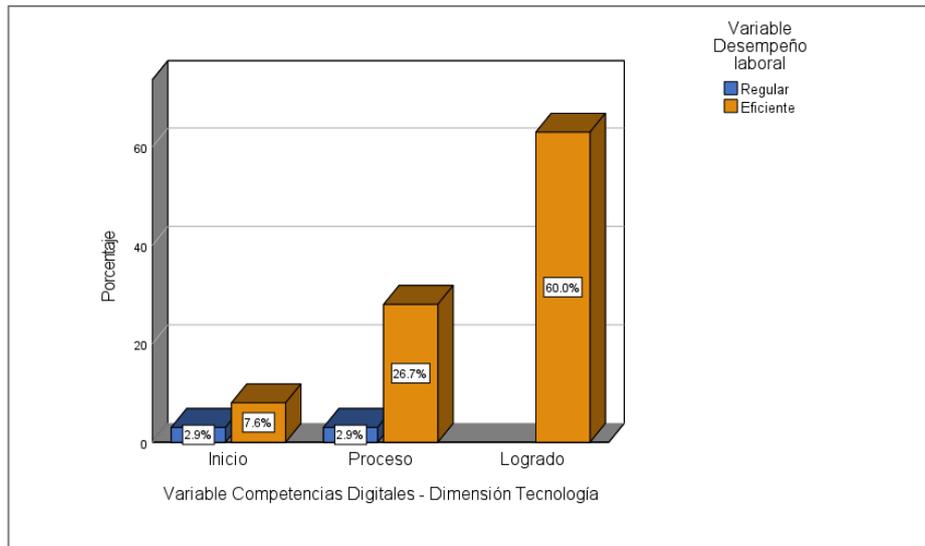


Interpretación

La figura 4 nos muestra que cuando la dimensión creación de contenidos se encuentra en el nivel inicio, el desempeño laboral se presenta como regular en un 5.7% y eficiente en un 17.1%. Si dicha dimensión está en proceso el desempeño laboral se muestra como eficiente en un 48.6%. Por otro lado, si la dimensión acceso y búsqueda de información está en logrado el desempeño laboral se muestra como eficiente en un 28.6%.

Figura 5

Comparación entre la dimensión tecnología de la variable competencias digitales y la variable desempeño laboral



Interpretación

En la figura 5 se muestra que si la dimensión tecnología está en inicio el desempeño laboral aparece como regular en 2.9% y eficiente en un 7.6%. Si esta dimensión se encuentra en proceso el desempeño se muestra como regular en 2.9% y 26.7% en el nivel eficiente. Asimismo, en el nivel logrado de esta dimensión el desempeño laboral se muestra como 60% de eficiente.

Pruebas de normalidad

Hipótesis

H_a: Las variables competencias digitales y desempeño laboral muestran sus datos una distribución normal

H₀: Las variables competencias digitales y desempeño laboral no muestran sus datos una distribución normal

Nivel de significancia

Confianza: 95%

Significancia (alfa): 5%

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Competencias digitales	.356	105	<.001
Variable Desempeño laboral	.540	105	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Se está utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnova, debido a que esta muestra es de 105, es decir mayor a 50. Asimismo, se está viendo que las variables no están siguiendo una distribución normal porque el p-valor (significancia) es $< \alpha$ (0.05). Por lo tanto, para el análisis de la correlación de las variables se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman.

Hipótesis general

H_a Existe relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas.

H₀ No existe relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas.

Tabla 4

		Competencias digitales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.236*
		N	105
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.236*
		Sig. (bilateral)	105
		N	105

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Como podemos ver, se tiene que el p-valor es $0.016 < 0.05$ con lo cual rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis de nuestra investigación, es decir, la hipótesis alterna, por ello podemos afirmar que si hay evidencia como para decir que existe relación entre la variable competencias digitales y desempeño laboral. Del mismo modo, se observa que presenta un coeficiente de correlación de 0.236 que a decir de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), presenta una correlación positiva de magnitud débil, eso quiere decir que la variable competencias digitales tendrá mejorar significativamente el desempeño podría también presentar mejoras en el mismo sentido y magnitud.

Hipótesis específica 1

H_a La comunicación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas.

H₀ La comunicación no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. públicas.

Tabla 5

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.097
		N	105
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.163
		Sig. (bilateral)	.097
		N	105

Interpretación

Para esta hipótesis, es decir la específica 1, vemos que el p-valor es 0.097 > 0.05 por lo que se acepta la hipótesis nula y por ende se rechaza la hipótesis alterna o de la investigación, por ello podemos afirmar que se no se tiene evidencia suficiente para decir que existe relación entre la dimensión comunicación de la variable competencias digitales y desempeño laboral. Por tanto, la dimensión comunicación no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

H_a El acceso y búsqueda de información se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E.

H₀ El acceso y búsqueda de información no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E.

Tabla 6

		Acceso y búsqueda de Información	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.403
		N	105
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.082
		Sig. (bilateral)	.403
		N	105

Interpretación

En cuanto a la hipótesis específica 2, notamos que el p-valor es $0.403 > 0.05$ con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de alterna, por ello podemos afirmar que se no se tiene evidencia suficiente para decir que existe relación entre la dimensión acceso y búsqueda de información de la variable competencias digitales y desempeño laboral. Por tanto, podemos decir que la dimensión acceso y búsqueda de información no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H_a La creación de contenidos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E.

H₀ La creación de contenidos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E.

Tabla 7

		Creación de contenidos	Desempeño laboral	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1.000	.357**
	Competencias digitales	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	105	105
		Coefficiente de correlación	.357**	1.000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	105	105	

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

Interpretación

Para esta hipótesis específica se tiene que el p-valor es $0.001 < 0.05$ con lo cual rechazamos la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis de alterna o de investigación, por ello podemos afirmar que se halló la evidencia suficiente para decir que existe una relación entre la dimensión creación de contenidos de la variable competencias digitales y desempeño laboral. Asimismo, afirmaremos que se encontró un coeficiente de correlación de 0.357 que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se presenta una correlación positiva, pero de magnitud débil, eso quiere decir que la dimensión creación de contenidos de la variable competencias digitales deberá mejorar significativamente para que el desempeño laboral pueda presentar mejoras en el mismo sentido y magnitud.

Hipótesis específica 4

H_a La tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E.

H₀ La tecnología no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en I.E.

Tabla 8

		Tecnología	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.341**
		N	<.001
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	105
		Sig. (bilateral)	.341**
		N	<.001
		105	105

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

Interpretación

En esta hipótesis específica se tiene que el p-valor es $0.001 < 0.05$ con lo cual rechazamos la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la hipótesis alterna, por ello podemos confirmar que se tiene evidencia suficiente para decir que se encontró relación positiva entre la dimensión tecnología de la variable competencias digitales y desempeño laboral. Asimismo, podemos decir que presentó un coeficiente de 0.341 que a decir de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), encontramos una correlación positiva de magnitud débil, eso quiere decir que la dimensión tecnología de la variable competencias digitales deberá mejorar significativamente para que el desempeño laboral pueda presentar mejoras en el mismo sentido y magnitud.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación presente, el objetivo general fue determinar el grado de relación que podría existir entre las competencias digitales y el desempeño en sus labores del personal administrativo (auxiliares de laboratorio, personal de biblioteca, oficinistas y trabajadores de secretaría) de los centros de educación estatal pertenecientes a la UGEL 05.

La manera de recolección de datos se dio a través de un cuestionario que fue presentado de manera virtual, mediante la herramienta Google Forms, al personal administrativo mencionado. Dicha encuesta fue validada por tres expertos, todos ellos doctores en educación. Además, se realizó el cálculo de la fiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach, y se obtuvo como resultado 0.913 para el cuestionario de competencias digitales y de 0.847 lo que indica que se cuenta con una alta fiabilidad.

En cuanto a los resultados descriptivos encontrados en la variable competencias digitales se pudo observar que en el nivel de inicio se encuentra un 8.6%, en proceso 34.3% y en el logrado un 57,1%. Este resultado tiene cierta concordancia con los resultados de Montes (2021), quien obtuvo que un 41.67% se encontraba en nivel medio y un 58.33% en el alto.

También podemos mencionar que en la dimensión 1, comunicación, en el nivel inicio se encuentran 8.6%, en proceso 48.6% y en logrado 42.9%, este resultado es contrario, en cierta medida, a los resultados obtenidos por Horna (2020) ya que en la dimensión comunicatividad el nivel deficiente alcanza un 36.8%, el nivel medio un 36.8% también y el nivel alto 26.5%, llegando a la conclusión dicho autor que esta dimensión es moderada, recomendando a los docentes a mejorar en el uso y manejo de las TIC. Algo similar a la presente investigación ocurre en el trabajo de Lujan (2023), en el que el nivel bajo de la dimensión comunicación y colaboración alcanza un 5%, el nivel medio 47.5% y el nivel alto también 47.5%.

En cuanto a la dimensión 2, acceso y búsqueda de información, el nivel de inicio fue de 5.7%, proceso 25.7% y el logrado 68.6% guarda relación con el trabajo realizado por Menacho, et al. (2023) quien indica que en los trabajadores de los docentes de las I.E., la dimensión informacional, de la competencia competencias digitales, el 50% de los participantes presenta un nivel excelente, el 43% un nivel

satisfactorio, el 4% un nivel regular y el otro 4% básico. Los resultados de Luján (2023) muestran resultados similares a la investigación trabajada, ya que en el nivel bajo hay 0%, en el nivel medio tenemos 36.30% y en el nivel alto 63.70%,

En la dimensión 3, creación de contenidos, se determinó que un 22% se encuentra en nivel inicio, un 48.6% en proceso y un 28.6% en logrado. Horna (2020) tiene un resultado no tan diferente, ya que el 32% señala que tiene un manejo medio en la dimensión instrumental de competencias digitales, aunque el 50% tiene un manejo deficiente, es por eso que recomienda que deberían implementarse políticas públicas que permitan la adaptación y uso de medios tecnológicos. Luján (2023) en la dimensión creación de contenidos digitales nos dice que el 8.80% están en nivel bajo, 43.70% en nivel medio y 47.50% en nivel alto, resultado que difiere de manera moderada con el presente trabajo.

En cuanto a la dimensión tecnología, tenemos que en nuestra investigación se obtuvo que el 10% de los encuestados se encuentra en la etapa de inicio, el 29.5 en proceso y el 60% en logrado, esto concuerda de manera significativa con los resultados de Menacho, et al. (2023), cuyo trabajo en su variable competencias digitales, dimensión tecnológicas, indica que un 44% se encuentra en el nivel excelente, un 49% en satisfactorio y solo el 4% en básico y regular cada uno. Aunque también podemos mencionar que difiere de los resultados de Erazo (2021) quien tiene en sus resultados que un 21.2% está en nivel malo, un 65% en regular y solo 13,8% en bueno, esto con respecto a su variable uso de recursos tecnológicos. Ambos trabajos, aunque sean contradictorios, se realizaron con docentes de instituciones educativas públicas.

Los resultados de la variable desempeño laboral fueron de regular 5.7% y de eficiente 94.3%, alcanzando el nivel más alto un porcentaje casi perfecto. Este resultado es casi el mismo que el de Montes (2021), el cual indica que los trabajadores de GERCETUR se ven con un nivel alto en su desempeño de 100%. Aunque, comparando con los resultados de Horna (2020), se encuentra una gran diferencia de esta variable, ya que el estudio aplicado a directores, subdirectores y coordinadores docentes de la UGEL 05, arrojan los siguientes resultados para esta variable: nivel bajo 35.3%, nivel medio 38.2% y nivel alto 26.5%.

Según los resultados de la encuesta, aceptamos la hipótesis alterna general, es decir, la propuesta en el presente trabajo que establece que existe relación entre

las competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, ya que alcanzan un nivel de significancia de 0.016, estando la misma por debajo de los 0.005 requeridos para ser aceptado.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Montes (2021), en trabajadores de una de las gerencias de la región Lambayeque. También coincide con los resultados obtenidos por Murga (2022) con los trabajadores administrativos de una subjefatura del Ejército del Perú. Asimismo, también guarda relación con los resultados que obtuvo Grados (2022), con los trabajadores de una UGEL. Por otro lado, Horna (2020), aunque fue realizado en docentes de la UGEL 05, también tiene coincidencia con el resultado obtenido en el presente trabajo. Otro estudio, también en docentes, de instituciones de educación de E.B.R guardan una relación entre las competencias digitales y el desempeño docente coincidiendo con esta investigación.

Pero en lo que no se guarda relación es en el grado de correlación. Mientras que el presente trabajo se obtiene un 0.236, lo que se interpreta como un grado de correlación débil, en resultados como en el de los trabajadores una gerencia del gobierno regional de Lambayeque, alcanza un grado de correlación de 0.769 que significa que está en un nivel de correlación positiva considerable según Hernández-Sampieri & Mendoza Torres (2018). Asimismo, también difiere en cierto grado de correlación con los resultados obtenidos por Horna (2020), quien obtuvo un coeficiente de correlación de 0.555, lo que nos dice que está en un nivel de correlación positiva media, aunque vale la pena recalcar que dicho trabajo fue realizado en instituciones públicas de la UGEL 05, pero en docentes. Del mismo modo, el estudio realizado a los docentes de instituciones educativas de E.B.R., también contrasta con el resultado del presente trabajo ya que alcanza un coeficiente de correlación de 0.769 siendo esta de nivel bueno.

La hipótesis específica 1, la comunicación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, tiene una significancia o p-valor de 0.97, por lo cual la hipótesis nula debe ser aceptada. A diferencia de estos resultados, el trabajo de investigación de Horna (2020), aplicado a personal jerárquico de las I.E. de la UGEL 05, muestra una significancia de 0.000, por lo que se rechaza la

hipótesis nula. Lo mismo ocurre en la investigación de Luján (2023) con una significancia de 0.00.

La hipótesis específica 2, el acceso y búsqueda de Información se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas, nos da como resultado un p-valor es 0.403 con lo que se acepta la hipótesis nula. Estos resultados son contrarios a los que obtuvieron Horna (2020), Luján (2023) que son los trabajos más similares en cuanto a las dimensiones de la variable competencias digitales.

Con respecto a la hipótesis específica 3, la creación de contenidos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas, si se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, la de la investigación, ya que el valor de la significancia es de 0.001. Coinciden con estos resultados tanto Horna (2020), así como Luján (2023).

Del mismo modo ocurre con la dimensión la tecnología se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas, que alcanza una significancia de 0.001, por ello es que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Resultado similar al de Horna (2020), con la que coincidimos en la misma dimensión.

Al igual que el trabajo llevado a cabo por Horna (2020) en directores, subdirectores y personal jerárquico, en la que se recomienda realizar futuras capacitaciones y preparación de dicho personal de la UGEL 05, debemos mencionar que se debe actuar de la misma manera con el personal administrativo que desempeña labores en las instituciones educativas de dicha UGEL para mejorar su desempeño laboral ya que como hemos visto existe un nivel bajo de correlación en dos dimensiones de la variable competencias digitales.

V. CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general de esta investigación que se realizó, se ha podido determinar que, si se encuentra una relación positiva entre las competencias digitales con el desempeño laboral de los trabajadores del campo administrativo de las I.E. públicas de la UGEL 05, esto quedó demostrado en el valor de significancia alcanzado, 0.016. Pero al mismo tiempo se concluye que el grado de correlación es positiva pero débil, 0.236, esto quiere decir, que a pesar que los resultados demuestran que los trabajadores tienen manejo de las competencias digitales en un nivel de proceso de 34.3% y logrado en 57.1%; y que ellos consideran que tienen un desempeño laboral eficiente en un 94.3% ambas variables no guardan alta correlación entre ellas.

Respecto al objetivo específico 1 se pudo determinar que no se encuentra relación entre la comunicación y el desempeño en sus labores del personal administrativo de la UGEL 05, el nivel de significancia fue de 0.97 y un coeficiente de Spearman muy débil, 0.163. Esto indica que los encuestados manifestaron que no utilizan los entornos virtuales para comunicarse entre compañeros o no comparten recursos o contenidos utilizando plataformas educativas en su labor diaria.

Sobre el segundo objetivo específico el acceso y búsqueda de Información no guarda relación con el desempeño laboral de las personas involucradas en el presente estudio, el nivel de significancia fue de 0.403 y un coeficiente de correlación de Spearman muy débil de 0,082. Esto a pesar que en un porcentaje de 68.6% respondieron que utilizan herramientas digitales para buscar, descargar y organizar información proveniente de la web.

El cuanto al objetivo específico 3 se ha logrado determinar que existe relación entre la creación de contenidos y el desempeño laboral del personal administrativo en I.E. de la UGEL 05, ya que el nivel de significancia fue de menos del 0.001 y una correlación de Spearman fue de 0,357, es decir que fue positiva, aunque baja. Los trabajadores entrevistados manifestaron que en su mayoría no utilizan herramientas digitales para la creación de base de datos o elaboran documentos administrativos en su centro de labores.

Para el cuarto objetivo específico se determinó que existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los trabajadores del sector administrativo de I.E. públicas con una significancia menor a 0.001 y una correlación de Spearman de 0.341, que resulta ser baja. Los trabajadores manifestaron que en su mayoría utilizan la computadora como herramienta de trabajo para elaborar documentos o el control de inventario.

Aunque los trabajadores que participaron en este estudio afirmaron poseer competencias digitales en un nivel de proceso y haberlas logrado, también se consideran eficientes en su desempeño laboral, no se pudo establecer de manera significativa una conexión entre las variables competencias digitales y el rendimiento laboral. La causalidad no siempre está asociada con la presencia de una correlación estadística entre dos variables (Roy-García et al., 2019).

VI. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda a las autoridades de la UGEL 05 promover el desarrollo de competencias digitales en trabajadores administrativos de las I.E. de su jurisdicción para desarrollarse de manera óptima en cuanto a la disciplina y profesión. A pesar de que se conoce la importancia de la alfabetización digital, son pocas las capacitaciones y sobre todo la sensibilización en dichos trabajadores. (Díaz-Durán & Svetlichich, 2015)

Como segunda recomendación se plantea a las autoridades encargadas realizar un proceso de capacitación en el manejo correcto de las TIC ya que estos son una influencia positiva en los procesos administrativos ayudando a los trabajadores en cumplir una función sobresaliente y efectiva en bien de las instituciones. Seguramente, si se gestiona adecuadamente el proceso de mejora, la aplicación y manejo adecuado de las TIC se convierten en un motor de cambio y mejor fuente de ventajas competitivas. (González Ochoa et al., 2020)

En cuanto a la tercera recomendación esta es que en las instituciones educativas se implemente a los trabajadores administrativos, materia de este estudio, con herramientas digitales para que puedan organizar de manera óptima sus herramientas de trabajo. El manejo y uso de las herramientas digitales aporta un mayor porcentaje en que un trabajador sea eficiente en su producción laboral en beneficio de la comunidad educativa. (González Ochoa y otros, 2020)

Como cuarta recomendación, para futuras investigaciones se recomienda considerar las diferentes realidades de formación académica de los trabajadores administrativos de las I.E. de la UGEL 05, esto se explica en las diversas modalidades que estos accedieron a los puestos que hoy ocupan, la cual se dio en diferentes épocas y con diferentes normatividades. Para lograr este objetivo, para una mejor recopilación de datos, se recomienda realizar encuestas cara a cara, ya que se pueden realizar utilizando las habilidades del investigador, aumentando así la confiabilidad. (Tafur Puente, 2020)

REFERENCIAS

- Castro Paniagua, W., Chávez Epiquén, A., & Arévalo Quijano, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 187-203. doi:<https://dx.doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill/Interamericana Editores. S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de de recursos humanos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- De Faria Mello, F. (2004). *Desarrollo Organizacional Enfoque Integral*. Limusa Noriega Editores.
- Díaz-Durán, M., & Svetlichich, M. (2015). Nuevas Herramientas Tecnológicas en la Educación Superior. *XXXI Conferencia Interamericana de Contabilidad*. Punta Cana. República Dominicana. Obtenido de Punta Cana. República Dominicana
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(25), 16. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Duque Mena, F. Y., Marín Restrepo, J. A., & Hernández Pineda, L. E. (2022). Efectos del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de las organizaciones a nivel Latinoamérica. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*, 53. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17374>
- Erazo Ortiz, K. (2021). Uso de los recursos tecnológicos en el desempeño de los docentes de la institución educativa nº 5168 Puente Piedra. *Revista Científica de UCES*, 27(1), 59-84. doi:<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25915266/kvjxhr0wf>
- Escobar-Zuñiga, J. C., Arenas-Martinez, E. C., & Sánchez-Valencia, P. A. (2021). Metodología de evaluación de competencias digitales en. *Formación universitaria*, 14(4), 71-78. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400071>
- Espiche Sánchez, S. V. (2022). Competencias digitales y liderazgo directivo. *Hacedor*, 6(2), 79-95. doi:<https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2253>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. *UNISDG*, 4.
- Fernández Mielles, E. P., & Ruíz Vélez, A. L. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio [online]*, 1(52), 20-36. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>

- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in practice: An analysis of frameworks*. Publications Office of the European Union. Obtenido de <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC68116>
- García Martínez, V., Aquino Zúñiga, S. P., & Ramírez Montalvo, N. Á. (2016). Programa de alfabetización digital en México: 1:1. Análisis comparativo de las competencias digitales entre niños de primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 1(23), 24-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283146484003>
- García Sandoval, C. (2013). Competencias digitales para los ciudadanos del siglo XXI. *Educación*, 1(19), 11-16. doi:<https://doi.org/10.33539/educacion.2013.n19.1015>
- González García, W., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 1(51), 54-74. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- González García, W., & Vilchez Pirela, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51(1), 54-74. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- González Ochoa, A., Machado Ramírez, J., Talavera Hernández, M., & Sevilla Rizo, A. (2020). Influencia de las TIC en el proceso administrativo. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 1(33), 52-63. doi:<https://doi.org/10.5377/farem.v0i33.9608>
- Grados Valladolid, I. d. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 3251-3268. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Horna Guevara, Y. (2020). *Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49737>
- Jimenez Asensio, R. (7 de febrero de 2021). *Ensayo y Política*. Obtenido de <https://rafaeljimenezasensio.com/2021/02/07/competencias-digitales-en-la-administracion-y-empleo-publico-la-digitalizacion-que-nunca-llega-y-2/>
- Levano Francia, L., Sanchez Diaz, S., Guillén Aparicio, P., Tello Cabello, S., Herrera Paico, N., & Collantes Inga, Z. (2019). Competencias digitales y

- educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588.
doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Lujan Romero, E. (2023). *Gestión de competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Moyobamba*. Universidad César Vallejo.
- Marzal García-Quismondo, M. Á., & Cruz Palacios, E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Información y Documentación*, 28(2), 489-506. doi:<https://doi.org/10.5209/RGID.62836>
- Menacho Vargas, I., Flores Ccanto, F., Ocaña Fernandez, Y., Vasquez Ramos, S., Soto Hidalgo, C., & Allcca Lucero, M. (2023). *Competencias digitales y desempeño docente en instituciones educativas de educación básica regular*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (UNE)-Fondo Editorial "La Cantuta".
doi:<https://doi.org/10.54942/lacantuta.11>
- Mendoza Vargas, J. M., Burbano Pantoja, V. M., & Mendoza Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166.
doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Montes Tocto, R. (2021). *Competencias digitales y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Comercio Exterior y Turismo de Lambayeque*. Universidad César Vallejo.
- Moyano Castolo, L. M., Mendoza Castillo, R., Faugier Fuentes, E., & Barajas Portas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac journal*, 22(1), 118-150.
doi:<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2022v22n1.05>
- Murga Lazaro, A. (2022). *Competencias digitales y desempeño laboral en la Sub Jefatura de Administración de Supervisores, Técnicos y Suboficiales del Ejército del Perú, San Borja, 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112051>
- Navarro Ruben, E., & Barrios Velázquez, S. (2016). Competencias digitales y educación superior. *Revista de Transformación Educativa*, 1, 158-189. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/309537577_Competencias_digital es_y_educacion_superior](https://www.researchgate.net/publication/309537577_Competencias_digital_es_y_educacion_superior)
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U - Carrera.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Competencias y habilidades digitales*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380113>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Paredes Marín, R. V., Ramírez Chumbe, I., & Ramírez Chumbe, C. A. (2024). La competencia digital y desempeño docente en instituciones educativas públicas: estudio bibliométrico en Scopus . *Revista Científica UISRAEL*, 11(1), 31-48. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v11n1.2023.1066>
- Parlamento Europeo. (2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L(394), 18. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:es:PDF>
- Rodríguez Marulanda, K., & Lechuga Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 1(87), 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Flores, A. R., Rojas Salazar, A. O., Hilario Cárdenas, J. R., Mori Paredes, M. A., & Pasquel Cajas, A. F. (2018). Aplicación del módulo alfabetización digital y desarrollo de competencias digitales en docentes. *Comuni@cción*, 9(2), 101-110. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000200003&lng=es&nrm=iso. ISSN 2219-7168.
- Roy-García, I., Rivas-Ruis, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Anneth.
- Tafur Puente, R. (2020). El método de encuesta. *Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*, 1, 51-60. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195750/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2-2.pdf?sequence=1#page=51>
- Tejada Calderón, S. (2023). Adaptación, manejo de la tecnología y desempeño laboral en la gestión pública, 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 225 - 242. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.22731>

- Ticona Mamani, J. (2020). Uso de las TICs y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades nacionales. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado Universidad Nacional del Altiplano*, 9(3), 1782-1791. doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2020.3.190>
- Verdú Pina, M., Lázaro Cantabrana, J. L., Grimalt Álvaro, C., & Usart, M. (2023). El concepto de competencia digital docente: revisión de la literatura. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25(11), 1-13. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e11.4586>
- Závala, D., Muñoz, K., & Lozano, E. (2016). Un enfoque de las competencias digitales de los docentes. *Revista Publicando*, 3(9), 330-340. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833540.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias digitales	Sustentada en la alfabetización digital; o sea, en destrezas computacionales primordiales en el uso de las TIC (uso de la computadora para rescatar, valorar, acopiar, producir, mostrar y permutar información y para comunicarse y contribuir en las redes colaborativas, vía internet u online). En otros términos, esta competencia implica el uso seguro y crítico de las TIC para trabajar, recrearse y comunicarse (Comunidad Europea, 2008, citada por Navarro y Barros, 2016).	Variable orientada a establecer el nivel de dominio de las competencias digitales que poseen los Trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas de la UGEL 05 2024	Comunicación	Colaboración para la solución de actividades con ayuda de las herramientas tecnológicas	Ordinal Tipo Likert Niveles y rango: Logrado Proceso Inicio
			Acceso y búsqueda de Información	Realizar búsquedas temáticas a través de buscadores definiendo y utilizando sus herramientas	
			Creación de contenidos	Creación de base de datos Creación de documentos administrativos	
			Tecnología	Utilización de diferentes herramientas para la elaboración de un documento	
Desempeño laboral	Labores o actuaciones observadas en los colaboradores, los mismos que son determinantes para el logro de los objetivos institucionales. Es una de las fortalezas más importantes con las que la organización cuenta para alcanzar sus propósitos (Chiavenato, 2009).	Variable orientada a determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de instituciones educativas públicas de la UGEL 05 2024 para relacionarlo con el nivel de competencias digitales que tales colaboradores poseen.	Conocimiento del trabajo	Conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña Ejecuta correctamente sus funciones.	Ordinal Tipo Likert Niveles y rango: Eficiente Regular Deficiente
			Producción	La calidad del trabajo es óptima Realiza su trabajo es un tiempo adecuado	
			Capacidad de liderazgo	Influye en su grupo para lograr los objetivos Ayuda a sus pares a lograr sus objetivos	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Competencias digitales

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con un (X) la respuesta que considere correcta:

Donde:

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

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación					
Colaboración para la solución de actividades con ayuda de las herramientas tecnológicas					
1. ¿Te comunicas por medio de entornos digitales con compañeros de trabajo?					
2. ¿Compartes recursos o contenido utilizando plataformas educativas en tu labor diaria?					
3. ¿Utilizas las redes sociales, correos o páginas webs utilizando dispositivos móviles o computadoras en tu trabajo?					
Dimensión 2: Acceso y búsqueda de Información					
Realizar búsquedas temáticas a través de buscadores.					
1. ¿Utilizas buscadores como el Google para obtener información en la web?					
2. ¿Descargas y organizas información digital en tus dispositivos como celulares y computadoras?					
3. ¿Puedes encontrar diferentes tipos de archivos en la web y almacenarlos en tus dispositivos?					
Dimensión 3: Creación de contenidos					
Creación de base de datos					
1. ¿Organizas tu información de alguna manera para tenerla ordenada y poder acceder más rápido a ella?					
2. ¿Utilizas alguna aplicación o programa informático para ordenar tu información?					
3. ¿Utilizas hojas de cálculo para organizar datos?					
Creación de documentos administrativos					
1. ¿Elaboras oficios, memorándums, informes o algún otro documento de la administración?					
2. ¿Realizas exposiciones utilizando diapositivas en reuniones de trabajo?					
Dimensión 4: Tecnología					
Utilización de diferentes herramientas para la elaboración de un documento					
1. ¿Utilizas una computadora como herramienta para el control de inventario de los enseres que utilizas en el cumplimiento de tus funciones?					
2. ¿Utilizas la computadora para la elaboración de documentos?					
3. ¿Tienes acceso al uso de impresoras cuando lo necesites?					
4. ¿Realizas sincronización de la información de tu celular con las computadoras?					

Instrumentos de recolección de datos

Desempeño laboral

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta:

Donde:

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

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento del trabajo					
Conoce los procedimientos y las técnicas que del trabajo que desempeña					
1. ¿Conoces las funciones que desempeñas en tu centro de trabajo?					
2. ¿Conoces alguna herramienta informática que ayudaría a ejecutar mejor sus funciones?					
3. ¿Crees que utilizar técnicas adecuadas en su trabajo sea eficiente?					
Ejecuta correctamente sus funciones.					
1. ¿Desempeñas tu trabajo de manera eficiente?					
2. ¿Desarrollas tus funciones con destrezas y habilidades?					
3. ¿Trabajas de manera competente en tu centro de trabajo?					
Dimensión 2: Producción					
La calidad del trabajo es óptima					
1. ¿Cumples con todas las tareas que tienes que realizar en el día en la institución donde labora?					
2. ¿Usted cumple con los resultados planificados por la institución donde labora?					
3. ¿Crees que realizas un trabajo de calidad en su institución?					
Realiza su trabajo es un tiempo adecuado					
1. ¿Terminas a tiempo las funciones que tienes que desempeñar en tu centro de trabajo?					
2. ¿Organizas tu tiempo para poder realizar tu trabajo?					
Dimensión 3: Capacidad de liderazgo					
Influye en su grupo para lograr los objetivos					
1. ¿Puedes adaptarte fácilmente a un equipo de trabajo?					
2. ¿Piensas que tus compañeros de trabajo escuchan tus recomendaciones y consejos?					
3. ¿Influyes positivamente en el comportamiento de tus compañeros de trabajo?					
Ayuda a sus pares a lograr sus objetivos					
1. ¿Brindas ayuda a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de su trabajo?					
2. ¿Ayudas a tus compañeros utilizando alguna herramienta tecnológica?					

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : PAGE 68 de 75
---	---	---

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia (S)	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad (CI)	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia (Ch)	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia (R)	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

Competencias digitales:

Definición de la variable: Sustentada en la alfabetización digital; o sea, en destrezas computacionales primordiales en el uso de las TIC (uso de la computadora para rescatar, valorar, acopiar, producir, mostrar y permutar información y para comunicarse y contribuir en las redes colaborativas, vía internet u online). En otros términos, esta competencia implica el uso seguro y crítico de las TIC para trabajar, recrearse y comunicarse (Comunidad Europea, 2008, como se citó en Navarro y Barros, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Colaboración para la solución de actividades con ayuda de las herramientas tecnológicas	¿Te comunicas por medio de entornos digitales con compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Compartes recursos o contenido utilizando plataformas educativas en tu labor diaria?	1	1	1	1	
		¿Utilizas las redes sociales, correos o páginas webs utilizando dispositivos móviles o computadoras en tu trabajo?	1	1	1	1	
Acceso y búsqueda de Información	Realizar búsquedas temáticas a través de buscadores definiendo y utilizando sus herramientas	¿Utilizas buscadores como el Google para obtener información en la web?	1	1	1	1	
		¿Descargas y organizas información digital en tus dispositivos como celulares y computadoras?	1	1	1	1	
		¿Encuentras diferentes tipos de archivos en la web y almacenarlos en tus dispositivos?	1	1	1	1	
Creación de contenidos	Creación de base de datos	¿Organizas tu información de alguna manera para tenerla ordenada y poder acceder más rápido a ella?	1	1	1	1	
		¿Utilizas alguna aplicación o programa informático para ordenar tu información?	1	1	1	1	
		¿Utilizas hojas de cálculo para organizar datos?	1	1	1	1	
	Creación de documentos administrativos	¿Elaboras oficios, memorándums, informes o algún otro documento de la administración?	1	1	1	1	
		¿Realizas exposiciones utilizando diapositivas en reuniones de trabajo?	1	1	1	1	
Tecnología	Utilización de diferentes herramientas para la elaboración de un documento	¿Utilizas una computadora como herramienta para el control de inventario de los enseres que utilizas en el cumplimiento de tus funciones?	1	1	1	1	
		¿Utilizas la computadora para la elaboración de documentos?	1	1	1	1	
		¿Tienes acceso al uso de impresoras cuando lo necesitas?	1	1	1	1	
		¿Realizas sincronización de la información de tu celular con las computadoras?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Evaluación
Objetivo del instrumento	Determinar la existencia de relación entre las estrategias de evaluación y el aprendizaje.
Nombres y apellidos del experto	Yolanda Josefina Huayta Franco
Documento de identidad	09333287
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TP
Número telefónico	994 701 652
Firma	
Fecha	25 de mayo del 2021



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia (S)	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad (Cl)	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia (Ch)	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia (R)	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo



Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

Desempeño laboral:

Definición de la variable: Labores o actuaciones observadas en los colaboradores, los mismos que son determinantes para logro de los objetivos institucionales. Es una de las fortalezas más importantes con las que organización cuenta para alcanzar sus propósitos (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Su- fi- ci- en- cia	Cl- ar- idad	Co- he- ren- cia	Re- le- van- cia	Observación
Conocimiento del trabajo	Conoce los procedimientos y las técnicas que del trabajo que desempeña	¿Conoces las funciones que desempeñas en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Conoces alguna herramienta informática que ayudaría a ejecutar mejor sus funciones?	1	1	1	1	
		¿Crees que utilizar técnicas adecuadas en su trabajo sea eficiente?	1	1	1	1	
	Ejecuta correctamente sus funciones.	¿Desempeñas tu trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Desarrollas tus funciones con destrezas y habilidades?	1	1	1	1	
		¿Trabajas de manera competente en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
 La calidad del trabajo es optima	¿Cumples con todas las tareas que tienes que realizar en el día en la institución donde labora? ¿Usted cumple con los resultados planificados por la institución donde labora? ¿Crees que realizas un trabajo de calidad en su institución?	1	1	1	1		
		1	1	1	1		
		1	1	1	1		
	Realiza su trabajo es un tiempo adecuado	¿Terminas a tiempo las funciones que tienes que desempeñar en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Organizas tu tiempo para poder realizar tu trabajo?	1	1	1	1	
		1	1	1	1		
Capacidad de liderazgo	Influye en su grupo para lograr los objetivos	¿Puedes adaptarte fácilmente a un equipo de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Piensas que tus compañeros de trabajo escuchan tus recomendaciones y consejos?	1	1	1	1	
		¿Influyes positivamente en el comportamiento de tus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Ayuda a sus pares a lograr sus objetivos	¿Brindas ayuda a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de su trabajo?	1	1	1	1	
		¿Ayudas a tus compañeros utilizando alguna herramienta tecnológica?	1	1	1	1	
		1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Evaluación
Objetivo del instrumento	Determinar la existencia de relación entre las estrategias de evaluación y el aprendizaje.
Nombres y apellidos del experto	Yolanda Josefina Huayta Franco
Documento de identidad	09333287
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TP
Número telefónico	994 701 652
Firma	
Fecha	25 de mayo del 2021



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia (S)	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad (Cl)	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia (Ch)	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia (R)	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo



Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

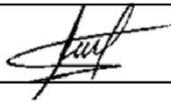
Competencias digitales:

Definición de la variable: Sustentada en la alfabetización digital; o sea, en destrezas computacionales primordiales en el uso de las TIC (uso de la computadora para rescatar, valorar, acopiar, producir, mostrar y permutar información y para comunicarse y contribuir en las redes colaborativas, vía internet u online). En otros términos, esta competencia implica el uso seguro y crítico de las TIC para trabajar, recrearse y comunicarse (Comunidad Europea, 2008, como se citó en Navarro y Barros, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Colaboración para la solución de actividades con ayuda de las herramientas tecnológicas	¿Te comunicas por medio de entornos digitales con compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Compartes recursos o contenido utilizando plataformas educativas en tu labor diaria?	1	1	1	1	
		¿Utilizas las redes sociales, correos o páginas webs utilizando dispositivos móviles o computadoras en tu trabajo?	1	1	1	1	
Acceso y búsqueda de Información	Realizar búsquedas temáticas a través de buscadores definiendo y utilizando sus herramientas	¿Utilizas buscadores como el Google para obtener información en la web?	1	1	1	1	
		¿Descargas y organizas información digital en tus dispositivos como celulares y computadoras?	1	1	1	1	
		¿Encuentras diferentes tipos de archivos en la web y almacenarlos en tus dispositivos?	1	1	1	1	
Creación de contenidos	Creación de base de datos	¿Organizas tu información de alguna manera para tenerla ordenada y poder acceder más rápido a ella?	1	1	1	1	
		¿Utilizas alguna aplicación o programa informático para ordenar tu información?	1	1	1	1	
		¿Utilizas hojas de cálculo para organizar datos?	1	1	1	1	
	Creación de documentos administrativos	¿Elaboras oficios, memorándums, informes o algún otro documento de la administración?	1	1	1	1	
		¿Realizas exposiciones utilizando diapositivas en reuniones de trabajo?	1	1	1	1	
Tecnología	Utilización de diferentes herramientas para la elaboración de un documento	¿Utilizas una computadora como herramienta para el control de inventario de los enseres que utilizas en el cumplimiento de tus funciones?	1	1	1	1	
		¿Utilizas la computadora para la elaboración de documentos?	1	1	1	1	
		¿Tienes acceso al uso de impresoras cuando lo necesitas?	1	1	1	1	
		¿Realizas sincronización de la información de tu celular con las computadoras?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Evaluación
Objetivo del instrumento	Determinar la existencia de relación entre las estrategias de evaluación y el aprendizaje.
Nombres y apellidos del experto	Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	06269132
Años de experiencia en el área	12 Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TP
Número telefónico	997026965
Firma	
Fecha	20/05/2024



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia (S)	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad (Cl)	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia (Ch)	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia (R)	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

Desempeño laboral:

Definición de la variable: Labores o actuaciones observadas en los colaboradores, los mismos que son determinantes para logro de los objetivos institucionales. Es una de las fortalezas más importantes con las que organización cuenta para alcanzar sus propósitos (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento del trabajo	Conoce los procedimientos y las técnicas que del trabajo que desempeña	¿Conoces las funciones que desempeñas en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Conoces alguna herramienta informática que ayudaría a ejecutar mejor sus funciones?	1	1	1	1	
		¿Crees que utilizar técnicas adecuadas en su trabajo sea eficiente?	1	1	1	1	
	Ejecuta correctamente sus funciones.	¿Desempeñas tu trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Desarrollas tus funciones con destrezas y habilidades?	1	1	1	1	
		¿Trabajas de manera competente en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
Producción	La calidad del trabajo es optima	¿Cumples con todas las tareas que tienes que realizar en el día en la institución donde labora?	1	1	1	1	
		¿Usted cumple con los resultados planificados por la institución donde labora?	1	1	1	1	
		¿Crees que realizas un trabajo de calidad en su institución?	1	1	1	1	
	Realiza su trabajo es un tiempo adecuado	¿Terminas a tiempo las funciones que tienes que desempeñar en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Organizas tu tiempo para poder realizar tu trabajo?	1	1	1	1	
		¿Puedes adaptarte fácilmente a un equipo de trabajo?	1	1	1	1	
Capacidad de liderazgo	Influye en su grupo para lograr los objetivos	¿Piensas que tus compañeros de trabajo escuchan tus recomendaciones y consejos?	1	1	1	1	
		¿Influyes positivamente en el comportamiento de tus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Brindas ayuda a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de su trabajo?	1	1	1	1	
	Ayuda a sus pares a lograr sus objetivos	¿Ayudas a tus compañeros utilizando alguna herramienta tecnológica?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Evaluación
Objetivo del instrumento	Determinar la existencia de relación entre las estrategias de evaluación y el aprendizaje.
Nombres y apellidos del experto	Johnny Félix Farfán Pimentel
Documento de identidad	06269132
Años de experiencia en el área	12 Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TP
Número telefónico	997026965
Firma	
Fecha	DD/MM/AAAA



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia (S)	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad (Cl)	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia (Ch)	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia (R)	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo



Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

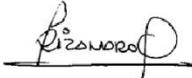
Competencias digitales:

Definición de la variable: Sustentada en la alfabetización digital; o sea, en destrezas computacionales primordiales en el uso de las TIC (uso de la computadora para rescatar, valorar, acopiar, producir, mostrar y permutar información y para comunicarse y contribuir en las redes colaborativas, vía internet u online). En otros términos, esta competencia implica el uso seguro y crítico de las TIC para trabajar, recrearse y comunicarse (Comunidad Europea, 2008, como se citó en Navarro y Barros, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comunicación	Colaboración para la solución de actividades con ayuda de las herramientas tecnológicas	¿Te comunicas por medio de entornos digitales con compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Compartes recursos o contenido utilizando plataformas educativas en tu labor diaria?	1	1	1	1	
		¿Utilizas las redes sociales, correos o páginas webs utilizando dispositivos móviles o computadoras en tu trabajo?	1	1	1	1	
Acceso y búsqueda de Información	Realizar búsquedas temáticas a través de buscadores definiendo y utilizando sus herramientas	¿Utilizas buscadores como el Google para obtener información en la web?	1	1	1	1	
		¿Descargas y organizas información digital en tus dispositivos como celulares y computadoras?	1	1	1	1	
		¿Encuentras diferentes tipos de archivos en la web y almacenarlos en tus dispositivos?	1	1	1	1	
Creación de contenidos	Creación de base de datos	¿Organizas tu información de alguna manera para tenerla ordenada y poder acceder más rápido a ella?	1	1	1	1	
		¿Utilizas alguna aplicación o programa informático para ordenar tu información?	1	1	1	1	
		¿Utilizas hojas de cálculo para organizar datos?	1	1	1	1	
	Creación de documentos administrativos	¿Elaboras oficios, memorándums, informes o algún otro documento de la administración?	1	1	1	1	
		¿Realizas exposiciones utilizando diapositivas en reuniones de trabajo?	1	1	1	1	
Tecnología	Utilización de diferentes herramientas para la elaboración de un documento	¿Utilizas una computadora como herramienta para el control de inventario de los enseres que utilizas en el cumplimiento de tus funciones?	1	1	1	1	
		¿Utilizas la computadora para la elaboración de documentos?	1	1	1	1	
		¿Tienes acceso al uso de impresoras cuando lo necesitas?	1	1	1	1	
		¿Realizas sincronización de la información de tu celular con las computadoras?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Evaluación
Objetivo del instrumento	Determinar la existencia de relación entre las estrategias de evaluación y el aprendizaje.
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941 397 665
Firma	
Fecha	20/05/2024



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes.

Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia (S)	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad (Cl)	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia (Ch)	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia (R)	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable

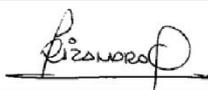
Desempeño laboral:

Definición de la variable: Labores o actuaciones observadas en los colaboradores, los mismos que son determinantes para logro de los objetivos institucionales. Es una de las fortalezas más importantes con las que organización cuenta para alcanzar sus propósitos (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento del trabajo	Conoce los procedimientos y las técnicas que del trabajo que desempeña	¿Conoces las funciones que desempeñas en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Conoces alguna herramienta informática que ayudaría a ejecutar mejor sus funciones?	1	1	1	1	
		¿Crees que utilizar técnicas adecuadas en su trabajo sea eficiente?	1	1	1	1	
	Ejecuta correctamente sus funciones.	¿Desempeñas tu trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Desarrollas tus funciones con destrezas y habilidades?	1	1	1	1	
		¿Trabajas de manera competente en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
Producción	La calidad del trabajo es optima	¿Cumples con todas las tareas que tienes que realizar en el día en la institución donde labora?	1	1	1	1	
		¿Usted cumple con los resultados planificados por la institución donde labora?	1	1	1	1	
		¿Crees que realizas un trabajo de calidad en su institución?	1	1	1	1	
	Realiza su trabajo es un tiempo adecuado	¿Terminas a tiempo las funciones que tienes que desempeñar en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Organizas tu tiempo para poder realizar tu trabajo?	1	1	1	1	
		¿Puedes adaptarte fácilmente a un equipo de trabajo?	1	1	1	1	
Capacidad de liderazgo	Influye en su grupo para lograr los objetivos	¿Piensas que tus compañeros de trabajo escuchan tus recomendaciones y consejos?	1	1	1	1	
		¿Influyes positivamente en el comportamiento de tus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Brindas ayuda a tus compañeros de trabajo en el cumplimiento de su trabajo?	1	1	1	1	
	Ayuda a sus pares a lograr sus objetivos	¿Ayudas a tus compañeros utilizando alguna herramienta tecnológica?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Evaluación
Objetivo del instrumento	Determinar la existencia de relación entre las estrategias de evaluación y el aprendizaje.
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lizandro Crispín
Documento de identidad	09554022
Años de experiencia en el área	11 en docencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente TC
Número telefónico	941 397 665
Firma	
Fecha	20/05/2024



Anexo 4

Resultado del análisis de consistencia interna

Variable competencias digitales

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos2] C:\Users\LEALF\Desktop\Maestria\Variable 1.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	15

Variable desempeño laboral

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos4] C:\Users\LEALF\Desktop\Maestria\Variable 2.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	16

Anexo 5

Consentimiento informado U.C.V.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	--	---

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024

Investigador Francis Leonardo Lahura Mayta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024", cuyo objetivo es El objetivo del presente trabajo es averiguar sobre las posibles asociaciones entre el rendimiento laboral de los miembros del personal administrativo y sus competencias digitales en instituciones educativas públicas de la UGEL 05 2024. Asimismo, tiene como meta de desarrollo sostenible (ODS) en cuyo objetivo 4 nos habla de que garanticemos una educación inclusiva, equitativa y de alta calidad y ofrecer posibilidades de aprendizaje que sean permanente para todos, es decir, una educación de alta calidad. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de la Posgrado de la Universidad César Vallejo del Lima-Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Ramiro Prialé Prialé de San Juan de Lurigancho.

Describir el impacto del problema de investigación

Tiene un impacto desde un entorno teórico, ya que se establecerá una explicación de antecedentes y teorías, para incrementar el conocimiento científico, para que se pueda generar una explicación de la información y de los parámetros de funcionamientos de las variables mencionadas en la presente tesis, en base a las implicaciones prácticas se fundamenta en que los resultados y planteamientos nos servirán para tener una consideración cuantitativa y tener el sustento de creación de nuevas directivas, se justifica metodológicamente ya que se establecerá la creación y/o modificación de instrumentos de recolección de datos que ayudaran a obtener datos fundamentales para mejorar el conocimiento de las variables de investigación, finalmente es relevante socialmente ya que la creación de nuevas directivas ayudaran a mejorar los procesos de la entidad que se verá reflejada en la eficiencia y cumplimiento de los distintos factores que degradan el nivel de productividad.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán preguntas sobre la investigación titulada: "Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024". Se realizará una encuesta donde se recogerán respuestas a preguntas determinadas, de acuerdo a las variables de estudio.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera virtual mediante la herramienta Google Forms. Las respuestas al cuestionario de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar 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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Francis Leonardo Lahura Mayta, email: flahura@ucvvirtual.edu.pe y asesor: Dr. Rommel Lizandro Crispín, email: rlizandro@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombres y apellidos: _____



Firma: _____

Fecha y hora: Miércoles 5 de Junio del 2024 2:30 p.m.

Anexo 6

Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot shows a Turnitin similarity report for a document titled "Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024" by Francis Leonardo Lahura Mayta. The document is from Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. The similarity score is 20%. The report lists 11 sources with their respective similarity percentages.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Competencias digitales y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas públicas de la UGEL 05, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Lahura Mayta, Francis Leonardo (orcid.org/0009-0003-9335-011X)

ASESORES:
Dr. Lizandro Crispín Rommel (orcid.org/000-0003-1091-225X)
Dra. Julia Vera, Noemí Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2024

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 hdl.handle.net Fuente de Internet	7 %
2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
3 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4 repositorio.uladtech.edu... Fuente de Internet	1 %
5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6 repositorio.unedac.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8 Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
9 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
10 repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11 www.repositorio.auton... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 9456

Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

16°C Nublado 15:28 1/6/2024

Anexo 7.

Análisis complementario

Cálculo de la muestra

Z	1.96
ERROR MUESTRAL (e)	0.05
TAMAÑO DE LA POBLACION (N)	145
p	0.5
q	0.5

n= 105

numerador	139.258
denominador parte1	0.3625
denominador parte2	0.9604
total denominador	<hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black; margin-bottom: 5px;"/> 1.3229

Anexo 8

Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

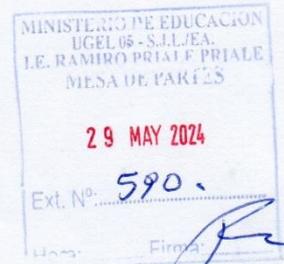
Escuela de Posgrado

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 125 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)

Raúl José Sermeño Cámara
Director.
Ramiro Prialé Prialé



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LAHURA MAYTA FRANCIS LEONARDO**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LAHURA MAYTA FRANCIS LEONARDO**. Identificado (a) con DNI N° 09665192 y código de matrícula N° 7003126799; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMPETENCIAS DIGITALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA UGEL 05, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



[Signature]
Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este



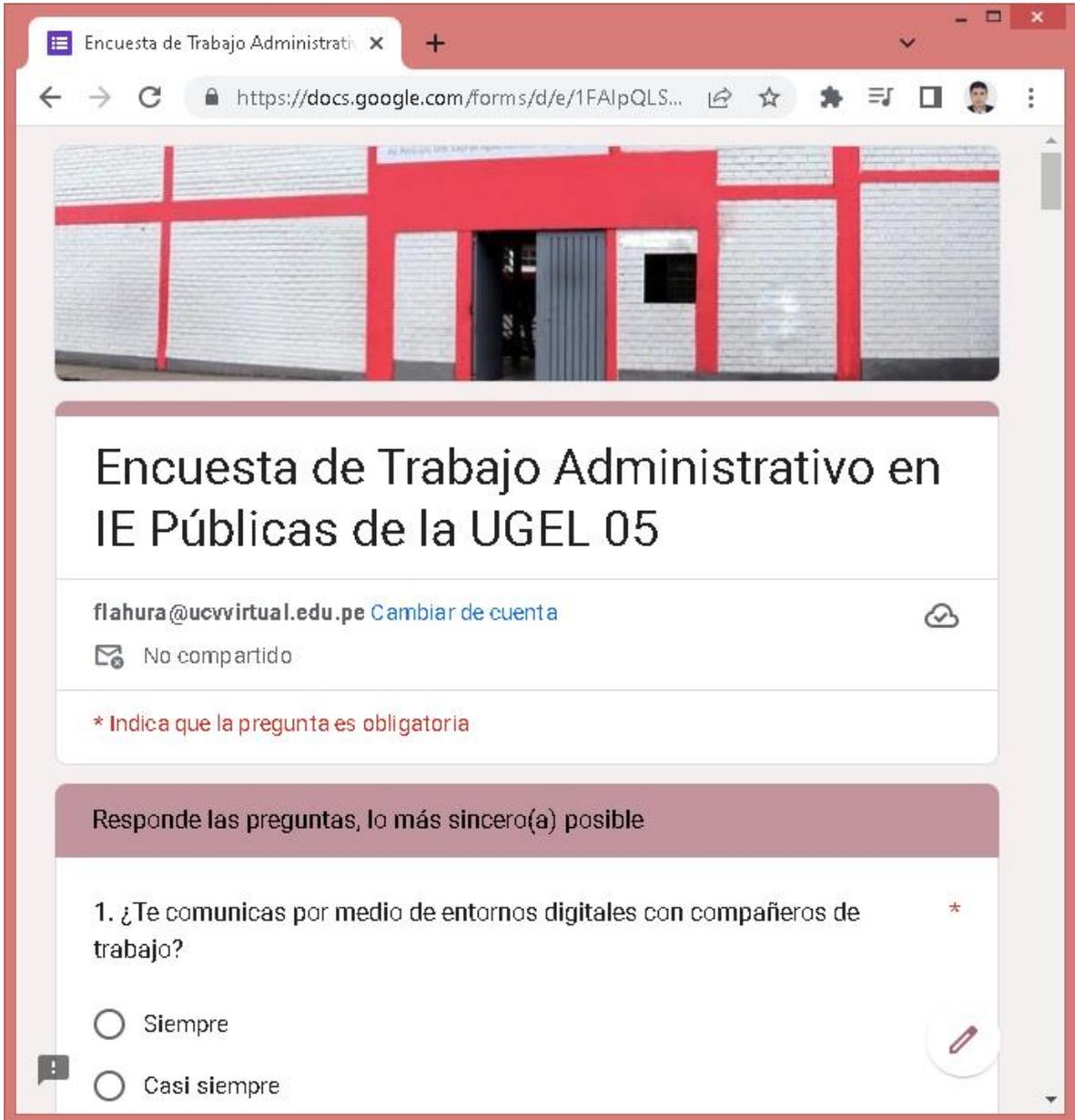
[Signature]
Raúl José Sermeño Cámara
DIRECTOR
C.M. N° 8000052899

Autorización
29/05/2024

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO. Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 9

Otras evidencias



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser's address bar displays the URL: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS...>. The survey title is "Encuesta de Trabajo Administrativo en IE Públicas de la UGEL 05". The form is created by the user flahura@ucvvirtual.edu.pe. A red banner at the top of the form contains the instruction: "Responde las preguntas, lo más sincero(a) posible". The first question is: "1. ¿Te comunicas por medio de entornos digitales con compañeros de trabajo?". This question is marked as mandatory with a red asterisk. The response options are "Siempre" and "Casi siempre".

Encuesta de Trabajo Administrativo en
IE Públicas de la UGEL 05

flahura@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Responde las preguntas, lo más sincero(a) posible

1. ¿Te comunicas por medio de entornos digitales con compañeros de trabajo? *

Siempre

Casi siempre