



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Transformación digital y desempeño laboral en los docentes
de las instituciones educativas privadas de Nuevo Chimbote**

2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Rodriguez Benites, Maria Estefani (orcid.org/0000-0001-8543-3662)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/ 0000-0002-9794-0423)

Dra. Ruiz Gomez, Tania Noelle (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE , ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote 2024", cuyo autor es RODRIGUEZ BENITES MARIA ESTEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 11- 08-2024 17:59:58
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 06-09-2024 12:58:29

Código documento Trilce: TRI - 0839199



Declaratoria de Originalidad del(a) Autor(a)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ BENITES MARIA ESTEFANI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote 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
MARIA ESTEFANI RODRIGUEZ BENITES DNI: 72179486 ORCID: 0000-0001-8543-3662	Firmado electrónicamente por: MRODRIGUEZBE27 el 30-07-2024 18:57:14

Código documento Trilce: TRI - 0839200

Dedicatoria

A Dios por encima de todas las cosas, por ser mi soporte en mis horas de exigencia académico

Con mucho cariño y dedicación de este esfuerzo a mi madre que ha estado conmigo en el transcurso de mi maestría apoyándome cada día para seguir adelante.

A mi padre que desde el cielo está conmigo en cada logro.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por su apoyo continuo y los recursos proporcionados para este proyecto de investigación.

A todos los docentes de la UCV por su orientación académica y profesional.

Al profesor Nicolas Alvarez por su guía experta y valiosas recomendaciones durante la elaboración de esta tesis.

A las instituciones educativas privadas que permitió el recojo de la información, cuyo nombre omitido por confidencialidad, por facilitarme el acceso a los datos y recursos necesarios para llevar a cabo este estudio

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del(a) Autor(a).....	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.....	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de operativización de las variables	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Evaluación de juicio de expertos	
Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna.....	
Anexo 5: Consentimiento informado	
Anexo 6: Reporte de similitud en sowfare Turnitin.....	

Índice de tablas

Tabla 3.0	Prueba de normalidad	13
Tabla 3.1	Prueba de hipótesis general	14
Tabla 3.1.1.	Correlación entre la uso de la tecnología y desempeño laboral	15
Tabla 3.1.2.	Correlación entre la actividades laborales y desempeño laboral	16
Tabla 3.1.3.	Correlación entre la comprensión transformada y desempeño laboral	17
Tabla 3.2.	Distribución de frecuencias de la transformación digital	18
Tabla 3.3.	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	19

Índice de figuras

Figura 3.0	Prueba de normalidad	13
Figura 3.1	Prueba de hipótesis general	14
Figura 3.1.1.	Correlación entre la uso de la tecnología y desempeño laboral	15
Figura 3.1.2.	Correlación entre la actividades laborales y desempeño laboral	16
Figura 3.1.3.	Correlación entre la comprensión transformada y desempeño laboral	17
Figura 3.2.	Distribución de frecuencias de la transformación digital	18
Figura 3.3.	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	19

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas privadas de Nuevo Chimbote 2024, alineada con el ODS: Trabajo decente y crecimiento económico, la cual fue aplicada a una muestra de 50 docentes.

De la metodología empleada, fue de enfoque cuantitativo, tipo, diseño descriptivo correlacional bivariado; se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios de tipo Likert (Siempre 3, a veces 2 y nunca 1). El primer cuestionario consta de 18 ítems y de confiabilidad $\alpha_1 = 0.91$; el segundo instrumento consta de 19 ítems y de confiabilidad $\alpha_2 = 0.90$; la validez de los instrumentos se determinó por criterio de juicio de expertos. Los datos recogidos se analizaron con la prueba estadística Spearman, obteniéndose como conclusión general: Si existe correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,744$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las variables; como conclusiones descriptivas, el 48% de los docentes afirman que, la transformación digital, se encuentra en un nivel bueno y el 40% en nivel regular; mientras el 46% sostiene que, el desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno y un 44% en nivel regular.

Palabras clave: Transformación digital, desempeño laboral, actividades laborales, comprensión transformada y productividad.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between digital transformation and job performance in teachers at private educational institutions in Nuevo Chimbote 2024, aligned with the SDG: Decent work and economic growth, which was applied to a sample of 50 teachers.

The methodology used was a quantitative approach, type, bivariate correlational descriptive design; The survey technique and two Likert-type questionnaires were used (Always 3, sometimes 2 and never 1). The first questionnaire consists of 18 items and reliability $\alpha_1 = 0.91$; The second instrument consists of 19 items and reliability $\alpha_2 = 0.90$; The validity of the instruments was determined by expert judgment criteria. The collected data were analyzed with the Spearman statistical test, getting as a general conclusion: If there is a positive, high ($\rho_{xy}=0.744$) and significant correlation ($p = 0.000 < 0.05$) between the variables; As descriptive conclusions, 48% of teachers affirm that the digital transformation is at a good level and 40% at a regular level; while 46% maintain that job performance is at a good level and 44% at a regular level.

Keywords: Digital transformation, job performance, work activities, transformed understanding and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la transformación digital está revolucionando el entorno educativo y afectando el desempeño laboral en las instituciones. Esto exige que los docentes adquieran nuevas habilidades y se adapten a métodos innovadores de trabajo, además de mantenerse al día con las últimas herramientas y metodologías digitales. La transformación también impulsa la necesidad de fomentar la creatividad, la colaboración y la adaptabilidad entre los alumnos, preparándolos mejor para enfrentar los desafíos futuros.

En Ecuador, el interés y el análisis sobre la transformación digital en la educación han crecido notablemente. Según Demera et al. (2023), la enseñanza ha evolucionado de los métodos tradicionales hacia la adopción de herramientas digitales. Este proceso no solo involucra incorporar nuevas tecnologías, sino también la necesidad de desplegar habilidades y capacidades en los estudiantes. Los profesores desempeñan un papel crucial en este cambio, ya que son responsables de guiar a los alumnos en la adquisición de estas destrezas a través de sus métodos de enseñanza. Así, la transformación digital en la educación ecuatoriana representa un avance significativo que abarca tanto la implementación de tecnologías como el mejoramiento en la alineación de los estudiantes.

Por otro lado, Sánchez et al. (2021) destacan que las estrategias de transformación digital, inducidas por las evoluciones tecnológicas, desempeñan un papel crucial en el mejoramiento de las técnicas de aprendizaje. Su estudio sugiere, la integración de tecnología no solo dinamiza el proceso educativo, sino que también optimiza los métodos de enseñanza, contribuyendo de manera positiva al desempeño de los docentes.

En México, Morales y Velázquez (2023) argumentan que la transformación digital involucra mucho más que el acogimiento de nuevas tecnologías; también requiere un cambio en las metodologías de trabajo. Subrayan que, para lograr una transformación digital efectiva, es crucial desarrollar una visión estratégica que constituya de manera integral los métodos organizativos.

De manera similar, en Colombia, Rodríguez y Lechuga (2019) afirman que la ejecución adecuada de mecanismos puede promover significativamente el desempeño laboral al fomentarse una comunicación más efectiva y un entorno laboral positivo; siendo que, la transformación digital no solo incrementa el clima laboral, sino que también al desempeñarse en un papel importante en prosperar la productividad y la colaboración entre los empleados.

En conjunto, estos estudios muestran que la transformación digital contribuye de manera demostrativa a optimizar el rendimiento de los colaboradores, facilitando el cumplimiento de sus procedimientos, elevando su productividad y promoviendo una mejor cooperación dentro de la organización

En Perú, Castro y Coras (2024) destacan que el uso adecuado de herramientas digitales en el proceso educativo está estrechamente vinculado con la evaluación efectiva del rendimiento docente, lo que permite crear experimentaciones de aprendizaje motivadoras e trascendentales para los estudiantes. Godoy (2024) agrega que la transformación digital en las escuelas va más allá de la simple digitalización de procesos; los docentes averiguan solucionar de manera eficaz los desafíos que surgen durante la enseñanza y el aprender.

Por su parte, Guanilo et al. (2022) señalan que la gestión de tecnologías en el ámbito educativo, específicamente entre docentes universitarios peruanos, tiene un impacto positivo. Este impacto resalta la necesidad de capacitación continua en herramientas informáticas para mejorar el desempeño laboral.

Además, Pashanasi et al. (2021) afirman que el desempeño laboral está estrechamente interrelacionado con el trabajo en equipo y la eficiencia, enfocándose en cumplir las expectativas de desempeño. En conclusión, se afirma que, los educadores deben mejorar continuamente su desempeño al integrar nuevas tecnologías, con el fin de suministrar una educación de alta calidad.

Por lo tanto, según Ávila (2018), el "SIASE" (Sistema de Administración Escolar) es una herramienta informática fundamental en el sector educativo del país. Este sistema está planteado para manejar y procesar datos concernientes con la administración de instituciones educativas, tanto públicas como privadas. Entre sus funciones primordiales, el SIASE facilita tareas como la inscripción de estudiantes, el registrar calificaciones y otras funcionalidades administrativas esenciales.

En Nuevo Chimbote, en las instituciones educativas privadas, son colegios de formación integral en valores, con una educación de calidad y transparencia, brindando educación primaria y secundaria; pero se observó, un inadecuado manejo de las nuevas tecnologías para la enseñanza hacia sus estudiantes, lo que para algunos profesores el adaptarse al cambio les dificultad, en el uso de las nuevas instrumentales digitales en la aula, además, las faltas de capacitaciones hacen que no lo empleen en la planificación de actividades, no desarrolle sus habilidades digitales eficazmente, haciendo que su desempeño laboral que realizan, se limite la calidad de la aprendizaje con problemas en la colaboración y la comunicación con los directivos; siendo que obstaculice en lograr las metas trazadas mensualmente, trimestralmente o anualmente.

Por ello, se trazó el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas privadas de Nuevo Chimbote, 2024?

La investigación se justifica por conveniencia, al permitirse acopiar indagación de la forma como se manipula los recursos digitales activamente en desempeñar laboral; al beneficiarse serían los docentes y estudiantes de las Instituciones Educativas Privadas, porque se tendría mejor calidad de enseñanza; metodológico, se favorecerá con dos instrumentos para acoplar información de las variables.

Por ende, el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas privadas de Nuevo Chimbote, 2024, y, como objetivos específicos

descriptivos, describir el nivel de transformación digital y describir el nivel de desempeño laboral, y, como objetivos correlaciones, se tiene: Determinar la relación que existe entre uso de tecnología y desempeño laboral. Determinar la relación que existe entre actividades laborales y desempeño laboral. Determinar la relación que existe entre comprensión transformada y desempeño laboral.

A nivel internacional, diversas investigaciones han proporcionado hallazgos significativos sobre las variables en estudio. En un análisis realizado por Briones (2023) sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los administrativos en el Hospital Monte Sinaí, se empleó una metodología no experimental. Los resultados indicaron una alta correlación positiva, con un coeficiente Rho de 0.755. Este dato sugiere que un mayor nivel de satisfacción laboral está fuertemente vinculado con una mejora en el desempeño laboral, lo que destaca la importancia de la satisfacción en el trabajo como un factor clave para mejorar la eficiencia y efectividad de los empleados.

En otra investigación, Hie (2019) examinó la dependencia entre la cultura organizacional y la gobernanza digital en el sector bancario, manejando métodos descriptivos y explicativos con una muestra de 611 encuestados. El estudio concluyó que la gobernanza digital avanza rápidamente que la cultura organizacional, mostrando efectos positivos en la evolución digital.

Lluncor et al. (2023) llevaron a cabo una investigación para evaluar cómo las competencias de los servidores influyen en su rendimiento en diversas organizaciones. Utilizando un enfoque descriptivo, transversal y cuantitativo con una muestra no probabilística, los autores descubrieron que el desempeño tanto en el sector público como en el privado es insatisfactorio. En base a estos hallazgos, recomiendan que los directivos implementen programas de evaluación periódica para fortalecer las habilidades de los empleados, con el objetivo de mejorar su rendimiento general.

Por otro lado, Muñoz (2020) examinó los retos en la gestión educativa digital en la Fundación Universidad mediante una metodología mixta, descriptiva

y transversal. Su investigación concluyó que es crucial revisar y reformular los procesos estratégicos actuales, además de desarrollar un plan que alinee la capacitación docente con las nuevas demandas digitales emergentes.

Palacios (2021) investigó la relación entre el clima en el aula y el desempeño laboral en la U.E. 13 de octubre, utilizando un enfoque no experimental y correlacional con una muestra de 50 docentes. El estudio reveló una correlación significativa entre las variables, indicando que un ambiente educativo positivo y colaborativo puede mejorar la efectividad y la responsabilidad de los docentes, lo que a su vez contribuye a un mayor rendimiento laboral y al cumplimiento de los objetivos educativos.

A nivel nacional, Baque y Cañarte (2023) analizaron el impacto de los recursos humanos en el desempeño profesional dentro del contexto de la calidad educativa en una institución. Con una metodología de investigación-acción y una muestra de 66 personas, encontraron que una gestión eficaz del talento humano es esencial para el desarrollo y mejora de los profesionales en formación.

Por su parte, Baldoceca (2021) examinó la relación entre el talento humano y el desempeño laboral en Obiettivo Lavoro S.A.C. Utilizando una metodología correlacional con una muestra de 90 empleados, encontró una correlación de 0.752. Este hallazgo sugiere que una gestión efectiva del talento humano está significativamente asociada con un mejor desempeño laboral. La investigación subraya la importancia de implementar estrategias adecuadas para la administración de recursos humanos, con el objetivo de optimizar el rendimiento de los empleados.

En paralelo, Cenepo y González (2023) llevaron a cabo un estudio sobre la conexión entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de Trujillo. Empleando una metodología correlacional y una muestra de 40 colaboradores, descubrieron una correlación de 0.864 entre la motivación intrínseca y el desempeño en las tareas. Este resultado destaca que niveles elevados de motivación intrínseca están estrechamente relacionados con una

mejora en el desempeño laboral, resaltando la importancia de estimular la motivación intrínseca para potenciar tanto el rendimiento como la satisfacción en el trabajo.

Escudero y Gonzales (2024) investigaron el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral del personal peruano que trabaja para una organización chilena con sede en Lima. Emplearon una metodología cuantitativa y transversal con una muestra de 22 empleados, encontrando una correlación de 0.778. Los resultados sugieren que el teletrabajo no solo mejora la flexibilidad y autonomía de los trabajadores, sino que también incrementa su satisfacción laboral y productividad de manera significativa.

Flores y García (2023) estudiaron la relación entre el desempeño laboral y el clima laboral entre los profesores del Colegio Santa Inés. Utilizando una metodología aplicada y cuantitativa con una muestra de 85 docentes, encontraron que un ambiente laboral positivo incrementa el rendimiento y facilita el logro de los objetivos. Un clima favorable en el trabajo no solo mejora la productividad y el compromiso de los docentes, sino que también fomenta un entorno más colaborativo y estimulante, esencial para el desarrollo profesional y el cumplimiento de las metas académicas.

Gamarra y Arévalo (2023) analizaron la relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras en la Clínica San Judas Tadeo en Lima. Emplearon una metodología hipotético-deductiva, cuantitativa y correlacional con una muestra de 80 participantes, encontrando una relación significativa entre las variables. Este estudio subraya la importancia de implementar estrategias efectivas para gestionar el estrés, con el fin de mejorar la eficacia y satisfacción en el entorno laboral de la salud.

Mercado y Sánchez (2021) investigaron la relación entre la transformación digital y la rentabilidad en Educa Piura S.A.C., utilizando un diseño transeccional con una muestra de 20 personas. Los resultados mostraron que el talento humano tiene un impacto considerable en la rentabilidad, con un coeficiente de

0.870. Este hallazgo destaca que la implementación de estrategias digitales efectivas puede mejorar significativamente el desempeño económico y competitivo de la empresa, subrayando la importancia de invertir en tecnología y el desarrollo de habilidades digitales para alcanzar una mayor rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

Nicolás (2022) examinó cómo la transformación digital afecta el procesamiento de ventas en un negocio privado de alimentos en Surquillo. Utilizó una metodología cuantitativa, básica y descriptiva con una muestra de 115 colaboradores, descubriendo que la adopción de tecnologías digitales optimiza los procesos de venta, mejora la precisión y agiliza las operaciones comerciales. Estos resultados demuestran que la integración de tecnologías digitales es clave para optimizar la productividad y eficiencia en el sector comercial, contribuyendo a una mayor competitividad en el mercado.

Pinedo (2022) investigó la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral en un colegio, utilizando una metodología cuantitativa y correlacional con una muestra de 75 maestros. Encontró asociaciones directas entre la transformación digital y el rendimiento laboral, con coeficientes de $\rho = 0.748$ para el uso de tecnologías, $\rho = 0.719$ para las tareas laborales y $\rho = 0.735$ para la comprensión transformada. Estos resultados concluyen que existe una fuerte vinculación entre la transformación digital y el rendimiento laboral.

Finalmente, Zevallos (2023) estudió la relación entre la transformación digital y la gestión administrativa para mejorar la atención a los estudiantes en universidades del Callao. Utilizó una metodología básica y cuantitativa con una muestra de 131 estudiantes, encontrando una correlación moderada ($r = 0.457$) entre las variables. Esto indica que, aunque la transformación digital tiene un impacto positivo en la mejora de la atención a los estudiantes, el efecto puede ser moderado y depender de factores adicionales como la capacitación del personal administrativo y la integración efectiva de las tecnologías en los procesos.

Las teorías que sustentan la variable transformación digital se basan en diversos autores, según Ramírez y Ordóñez (2019), la transformación digital involucra la capacidad de una organización para adecuarse a las variabilidades constantes que facilitan la realización de tareas de manera más eficiente.

Cássia et al. (2021) lo precisan como el procedimiento por el cual las organizaciones adaptan sus acciones y estrategias para conseguir mayores beneficios a través del uso de herramientas tecnológicas, permitiendo una respuesta ágil a la globalización. Por otro lado, Calle (2022) agrega que este proceso transforma los servicios existentes en formatos digitales, ofreciendo ventajas e innovaciones en las habilidades laborales. En resumen, la transformación digital representa una serie de modificaciones que modernizan y optimizan los servicios a través de la digitalización.

Las dimensiones de la transformación digital, según Siljebo (2020), se dividen en tres aspectos clave: uso de tecnología evalúa el grado de adopción y apreciación de las herramientas digitales por los profesores, considerando cómo estas tecnologías se integran en sus prácticas educativas diarias; actividades laborales examina cómo los procesos y métodos de trabajo se ajustan a la cultura digital emergente, incluyendo la adaptación a nuevas formas de enseñanza y la optimización de tareas mediante el uso. Finalmente, la comprensión transformada analiza el grado en que los docentes reconocen y valoran la relevancia de las herramientas digitales en la mejora de sus prácticas educativas y en el logro de objetivos pedagógicos.

Adicionalmente, Garcia et al. (2021) coinciden en estas dimensiones, destacando la necesidad de evaluar cómo los maestros adoptan y perciben las herramientas digitales, así como los cambios en la cultura digital y la integración de estas tecnologías en su práctica educativa. Para nuestra investigación, consideramos que estas dimensiones deben incluir la medición del nivel de tecnología digital utilizada por los docentes y su adaptación a la cultura digital en sus actividades laborales.

En relación con la variable desempeño laboral, se fundamenta en la teoría general de la administración propuesta por Chiavenato (2019). Machorro y Romero (2021) argumentan que el desempeño laboral está estrechamente ligado al desarrollo profesional de los empleados, y su evaluación es esencial para proporcionar retroalimentación efectiva y oportunidades de capacitación que optimicen su rendimiento.

Por consiguiente, Echevarría y Galaze (2019) amplían esta perspectiva al afirmar que el desempeño laboral se basa en la capacidad de cada colaborador para cumplir con sus responsabilidades, aplicando competencias y conocimientos específicos para alcanzar los resultados esperados. De lo que podemos inferir que, el desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los empleados realizan sus tareas, facilitando así la retroalimentación y las estrategias necesarias para mejorar continuamente su rendimiento.

En relación con las dimensiones, según Chiavenato (2019) identifica tres aspectos clave: productividad, eficiencia y eficacia. La productividad se refiere a la capacidad de los profesores para alcanzar resultados educativos óptimos; la eficacia laboral se centra en cómo se gestionan los recursos y se alcanzan los objetivos de la organización para obtener los resultados deseados. Por su parte, la eficiencia laboral se relaciona con las competencias individuales y los métodos de desempeñarse sus funciones y roles dentro de la empresa.

Bienkowska y Tworek (2020) definen el desempeño laboral como la ejecución efectiva de actividades relacionadas con el puesto de trabajo, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales. De acuerdo con estos autores, menciona las siguientes dimensiones: la productividad laboral, que implica tomar decisiones eficientes; la eficacia laboral, que se refiere al logro de objetivos; y la eficiencia laboral, que se relaciona con la competencia en el desempeño de las tareas; siendo esenciales para entender cómo el desempeño de los empleados impacta en el éxito organizacional y destacan la importancia de evaluar y mejorar continuamente estos aspectos para mantener y elevar los estándares de trabajo dentro de la organización.

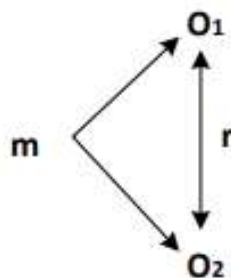
En esta investigación, tenemos como hipótesis general: Ha: Existe relación significativa entre la transformación digital silvestre y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 2024; y, como hipótesis nula: Ho: No existe relación significativa entre la transformación digital y el desempeño laboral. en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativo y básico, centrada en determinar la coexistencia de una relación entre las variables mediante la recolección y análisis de datos. Según Bielik (2019), esta metodología se especializa en la medición precisa de variables y en la aplicación de métodos estadísticos para analizar grandes poblaciones. El enfoque del estudio es positivista, como señala Herrera (2018), quien afirma que el entendimiento se basa en observaciones directas, lo que contribuye al avance del conocimiento científico.

Para la recolección y el análisis de datos, se emplea un diseño descriptivo correlacional simple. Este enfoque, según Novosel (2023), tiene como objetivo examinar las variables de manera objetiva y establecer sus relaciones predominantes. Se centra en identificar y medir la correlación entre las variables para comprender mejor cómo se interrelacionan.

Este diseño correlacional, el siguiente esquema:



Donde:

m: docentes de las Instituciones Educativas Privadas

O₁: Medición del nivel de transformación digital

O₂: Medición del nivel de desempeño laboral

r: Correlación bivariada

De la explicación de las variables; la transformación digital, es definida conceptualmente por Calle (2022) quien afirmó que, reside en su capacidad para desligar una serie cambiantes en las organizaciones, al ejecutar tareas de forma más rápida; operacionalmente, se evaluó por medio de sus dimensiones, uso de

la tecnología, tareas laborales y comprensión transformada, empleando un cuestionario con alternativas de Escala de Likert;

Por otro lado, la variable desempeño laboral, se conceptualiza según Machorro y Romero (2021) señalan que, está acoplado con el progreso profesional de los empleados en la organización, siendo crucial para proporcionar retroalimentación y capacitación que les permitan mejorar; operacionalmente, se verificó usando la productividad, eficiencia y eficacia, en un cuestionario. (Anexo 01: Matriz de operativización de la variable).

La población en un estudio comprende el conjunto total de sujetos o sujetos que participan en la investigación y que poseen características y criterios relevantes para el tema en cuestión. (Hernández et al. 2018), también Mendoza y Hernández (2018) definen, como una agrupación de individuos que defieren particularidades específicas en el alcance del estudio.

En la investigación, se precisó una población (N) de 50 docentes de instituciones educativas privadas en Nuevo Chimbote, abarcando el inicial, primaria y secundaria. La distribución de esta población se presenta en el siguiente cuadro:

Instituciones Educativas Privadas	N° de trabajadores	
	Varones	Mujeres
Colegio Trilce	16	14
Corazon de María	4	16
Total	20	30

Fuente: Docentes de las Instituciones Educativas Privadas

Por lo tanto, la muestra abarca a toda la población censal, es decir, se encuestan a todos los miembros que pertenecen a la población estudiada. En este caso, se incluyó a todos los docentes de dos instituciones educativas privadas: el colegio Trilce, que ofrece educación en los niveles de primaria y secundaria, y el colegio Corazón de María, que brinda educación en los niveles de inicial y primaria.

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, que ofrece un enfoque sistemático y estructurado para reunir información. Esta metodología permite una exploración exhaustiva de las variables estudiadas (Hernández y Duana, 2020). Gómez (2020) también destaca que este enfoque sistemático es fundamental para conseguir una comprensión más completa de las opiniones y perspectivas de los participantes en una investigación.

Los instrumentos a utilizados fueron dos cuestionarios de preguntas cerradas, por ende, según Hernandez y Duana (2020) hacen acotación que, los cuestionarios son herramientas, que se constituyen como un agregado de preguntas sobre un tema particular, que orientan al recopilar información de la población, para analizarse por el investigador y según Hernández et al. (2018), consisten en preguntas orientadas positivamente y están diseñados para abordar la variable objeto de estudio.

Por consiguiente, fueron diseñados con respuestas del tipo Escala de Likert, según Machuca et al. (2023) manifiestan que, es un mecanismo de normativización de datos y la linealidad de tipo de escalas; el primer cuestionario consigné de 18 ítems para la transformación digital y el segundo cuestionario constató de 19 ítems para desempeño laboral.

La validación de instrumentos se sometió a juicio de 3 expertos, con grados de maestro y/o doctor, mediante el formato de la Escuela de Posgrado. La confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach, cuyas deducciones : $\alpha_1 = 0,91$ para el primer instrumento, en nivel alto; y $\alpha_2 = 0,90$ para el segundo instrumento, en nivel alto.

Para el análisis de los datos, se utilizaron métodos de estadística descriptiva e inferencial. La Prueba de Normalidad de Shapiro se utilizó para muestras menores de 50, mientras que para las pruebas de hipótesis se aplicó la prueba de Spearman. El procesamiento y manejo de los datos se ejecutó con los programas SPSS y Excel, se adoptó un enfoque interpretativo para extraer conclusiones precisas.

La investigación se realizó siguiendo las directrices concretas por la Universidad César Vallejo, en cumplimiento con el Reglamento Interno y el código de ética de la institución. Se aseguró la validez y el respeto hacia las opiniones de los autores mediante citas y referencias conforme a las normas APA. Asimismo, se conservó el anonimato de los encuestados durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

III. RESULTADOS

Los resultados conciernen a los objetivos de la investigación:

Prueba de Normalidad

1. H_0 : Los datos tienen una distribución normal

H_a : Los datos no tienen una distribución normal

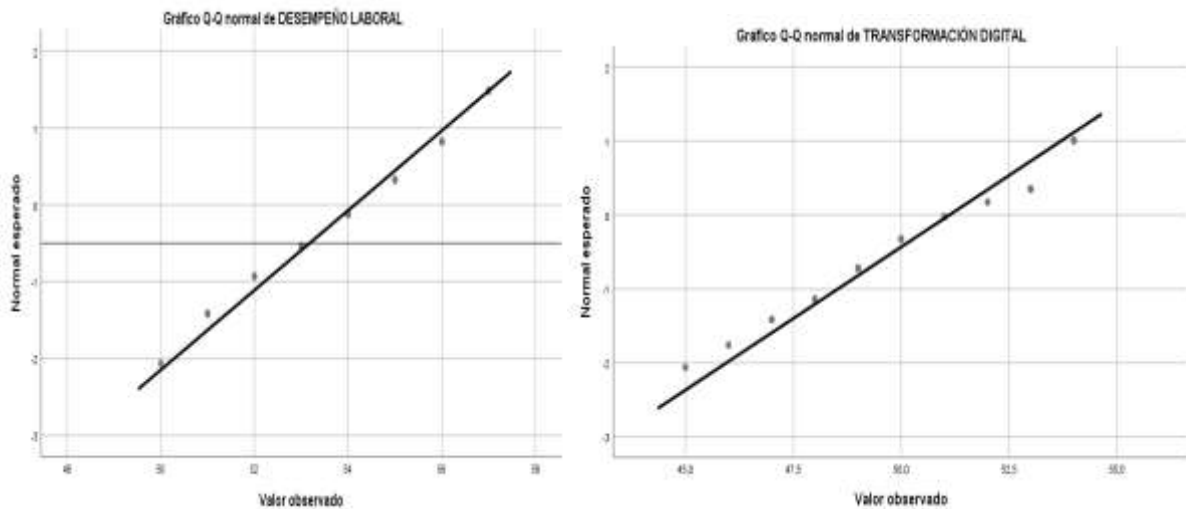
2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla 3.0. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl:	p.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	0,893	50	,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,945	50	,021

Fuente: Elaboración propia

Figura 0. Prueba de normalidad de Shapiro -.Wilk



Fuente: Elaboración propia

3. Criterio de decisión y conclusión:

El $p < 0,05$ rechazamos el H_0 se aceptó la H_a , demuestra que, los datos no tienen una distribución normal. Por ende, se utilizó la Prueba estadística no paramétrica – Spearman

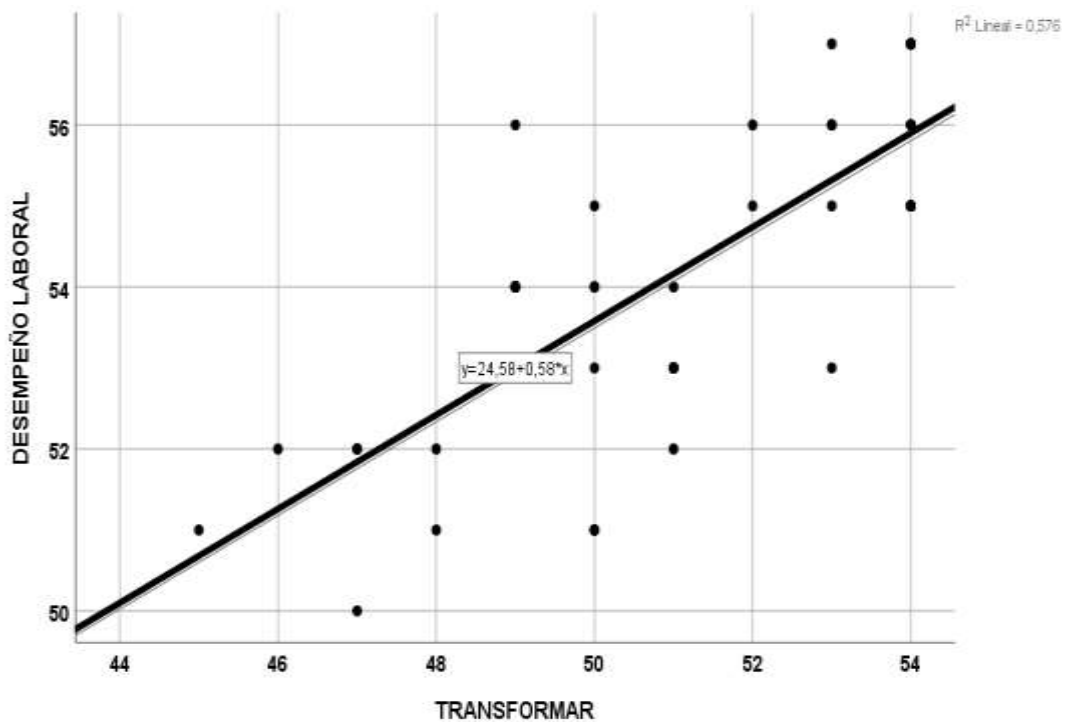
3.1 Del objetivo general

Tabla 3.1. Correlación de Spearman entre la transformación digital y desempeño laboral

Transformación digital – Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	N
	0,744	0,000.	50

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.1. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla y figura 3.1, se consta que $p = 0,000 < 0,05$, refleja una existente relación significativamente entre la transformación digital y desempeño laboral; como $\rho_{xy} = 0,744$ representa una correlación positiva y alta.

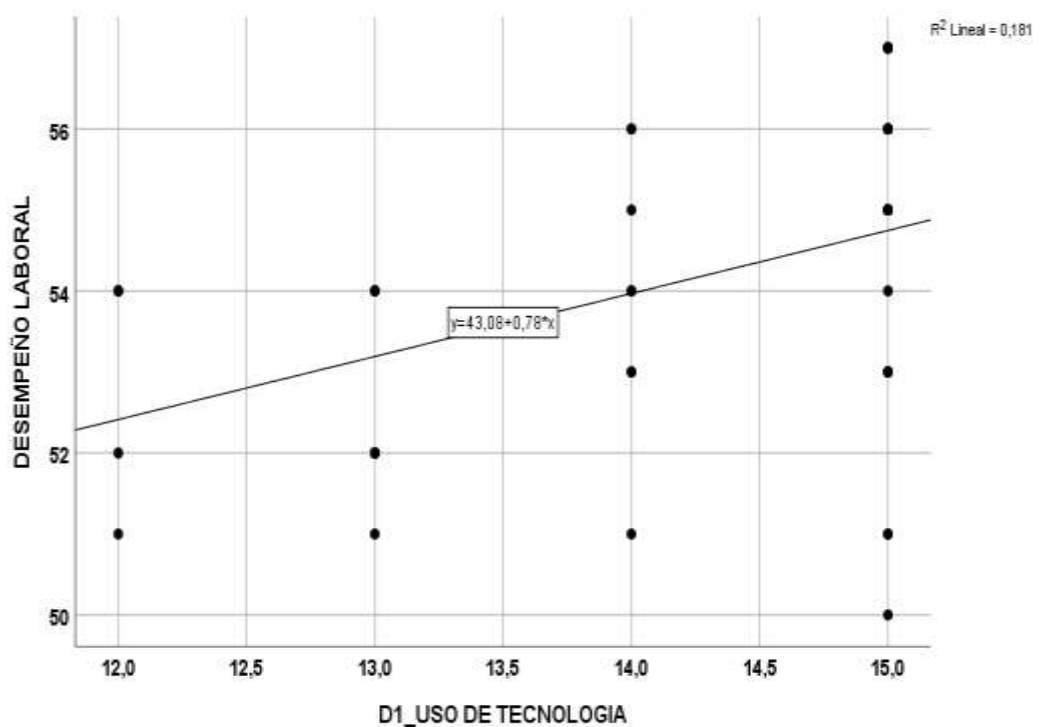
3.2. De los objetivos correlacionales

Tabla 3.2.1. Correlación de Spearman entre el uso de la tecnología y el desempeño laboral

Uso de la tecnología – Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	N
	0,696	000.	50

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.1. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

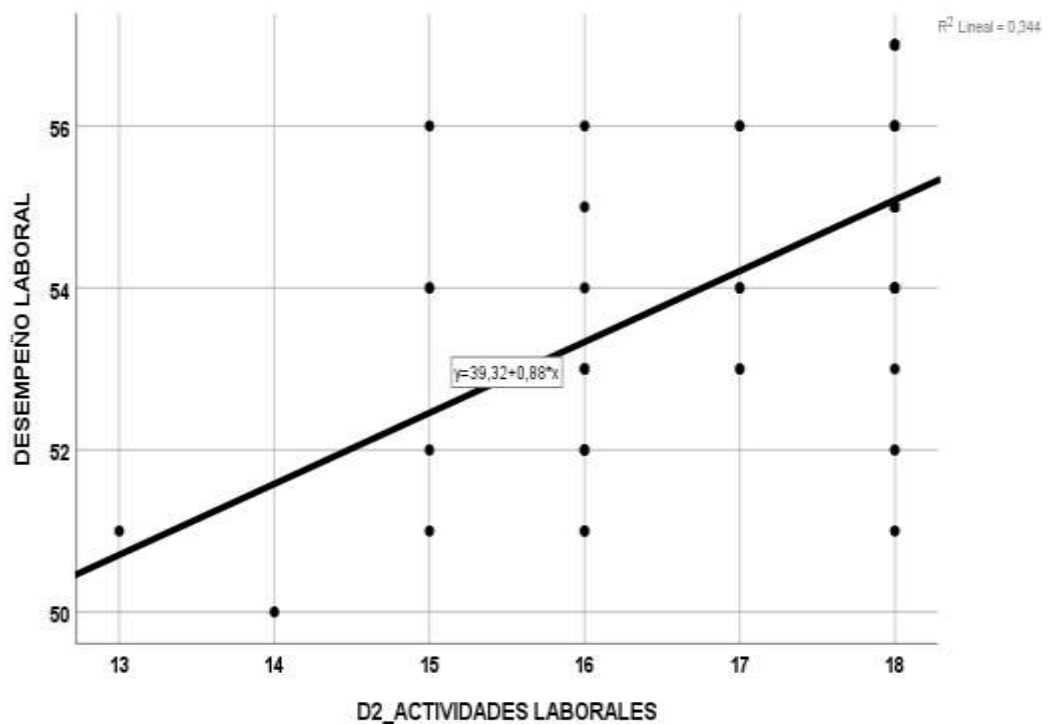
De la tabla y figura antes señalada, se exhibe que, el $p = 0,000 < 0,05$, expresa una relación significativamente entre el uso de la tecnología y desempeño laboral; también, el $\rho_{xy} = 0,696$ representa una correlación *positiva y moderada*.

Tabla 3.2.2. Correlación de Spearman entre las actividades laborales y desempeño laboral

Actividades laborales– Desempeño laboral	ρ_{xy}	p	N
	0,712	000.	50

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.2. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

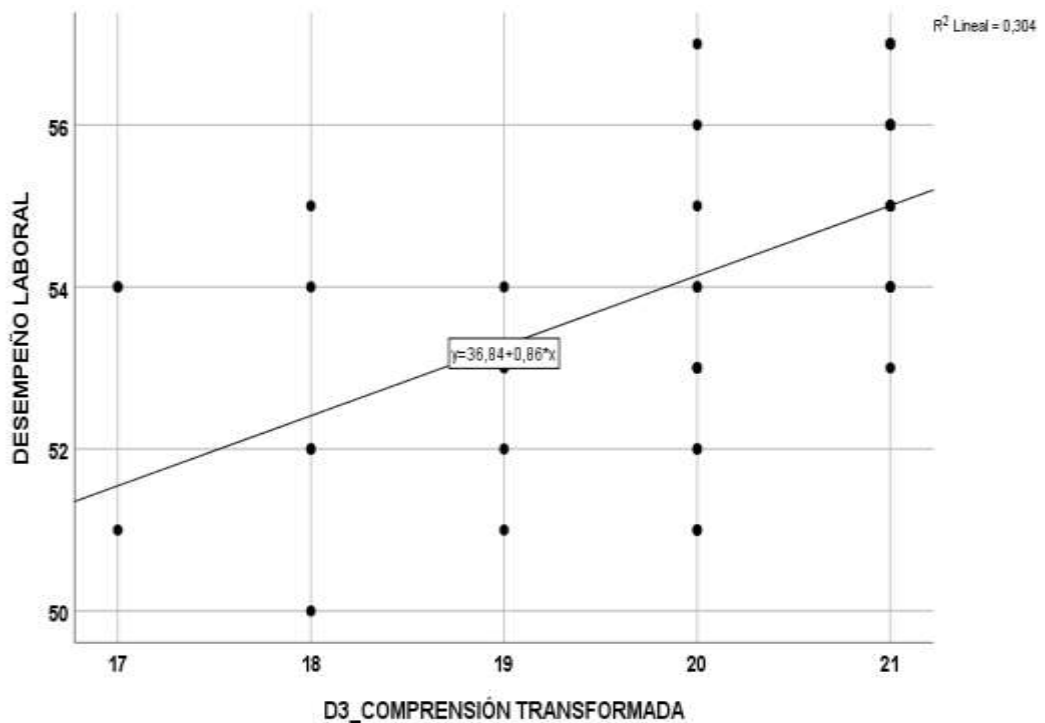
De la tabla y figura antes mencionada, se demuestra que, el $p = 0,000 < 0,05$, afirma una elación significativa entre las actividades laborales y desempeño laboral; conjuntamente el $\rho_{xy} = 0,712$ exhibe una correlación positiva y alta

Tabla 3.2.3. Correlación de Spearman entre la comprensión transformada y desempeño laboral

Comprensión Transformada - Desempeño Laboral	ρ_{xy}	p	N
	0,705	000.	50

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.2.3. De la correlación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla y figura antes mencionada, se demuestra que, el $p = 0,000 < 0,05$, afirma una relación significativa entre la comprensión transformada y desempeño laboral; asimismo, el $\rho_{xy} = 0,705$ existe una correlación *positiva y alta* .

3.3. De los objetivos descriptivos

3.3.1. Nivel de transformación digital

Tabla 3.3.1.

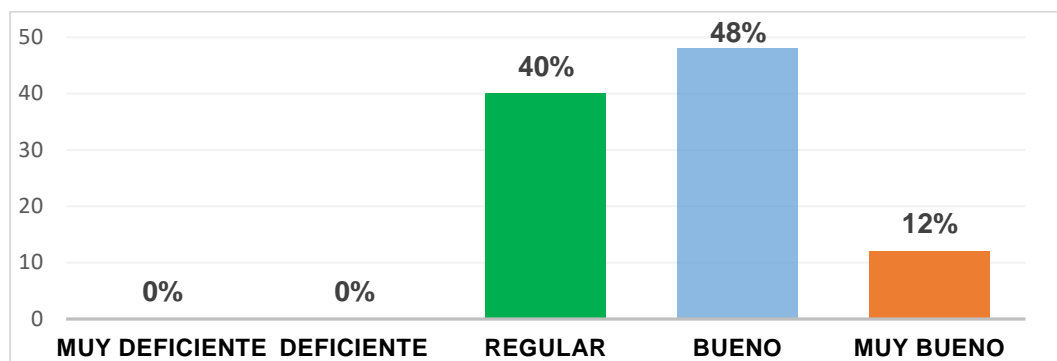
Distribución de nivel de transformación digital

Niveles de medición	f	%
Muy bueno [50;57[6	12%
Bueno [42; 49]	24	48%
Regular [34; 41]	20	40%
Deficiente [26; 33]	0	0%
Muy deficiente [18;25]	0	0%
Total	50	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.3.1.

Distribución de nivel de transformación digital



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 48% sostiene que la transformación digital en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, en un nivel bueno; el 40% en nivel regular; y el 12% en nivel muy bueno.

3.3.2. Nivel de desempeño laboral

Tabla 3.3.2.

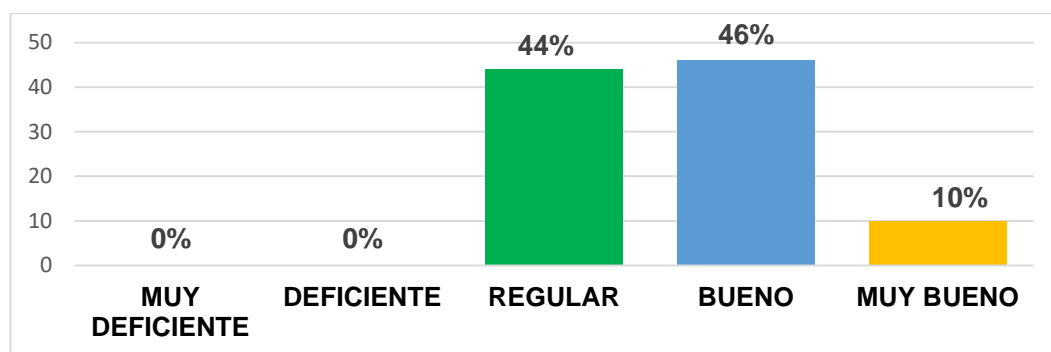
Distribución de nivel de desempeño laboral

Niveles de medición	f	%
Muy bueno [55; 63[5	10%
Bueno [46; 54]	23	46%
Regular [37; 45]	22	44%
Deficiente [28; 36]	0	0%
Muy deficiente [19;27]	0	0%
Total	50	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.3.2.

Distribución de nivel de desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El 46% sostiene que el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, se encuentra en un nivel bueno; mientras que un 44% en nivel regular y solo un 10% en nivel muy bueno.

IV. DISCUSIÓN

Los datos de discusión están concernientemente vinculados con nuestros objetivos de la investigación:

De la tabla y figura 3.1, se menciona que la probabilidad ($p = 0,000 < 0,05$) lo que, precisa la existencia de la relación significativamente de la transformación digital y desempeño laboral en las Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote; y, el coeficiente de Spearman es $\rho_{xy} = 0,744$ manifiesta que, existe una correlación positivamente y altamente, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Estas derivaciones se alinean con Ramírez y Ordóñez (2019) y Calle (2022), quienes sustentan que la transformación digital convierte los servicios tradicionales en formatos digitales, proporcionando ventajas e innovaciones en habilidades laborales. Chiavenato (2019) y Machorro y Romero (2021) añaden que el desempeño laboral consiste en competitividades y métodos, facilitando la retroalimentación y la mejora continua.

De igual forma, Pinedo (2022) destaca que la integrar las herramientas digitales en la educación optimiza la eficiencia del proceso de enseñanza, al facilitar el acceso a recursos actualizados y permitir métodos de enseñanza más personalizados e interactivos. A la par, Baldoceda (2021) señala que un gestionamiento eficazmente en el talento humano propaga el desempeñar y promueve un entorno laboral favorable para la innovar.

En conjunto, esto propone que una adecuada implementación de la transformación digital en el contexto educativo, apoyada por una gestión estratégica del personal docente, no solo mejora el desempeño laboral de los profesores, sino también facilita un aprendizaje más adaptado a las necesidades de los estudiantes, reconociendo la idea el modernismo tecnológico puede transformar el proceso educativo de manera integral.

De la tabla y figura 3.2.1, al demostrar que $p = 0,000 < 0,05$, se exhibe una relación significativamente entre la dimensión uso de la tecnología y la variable de desempeño laboral; el $\rho_{xy} = 0,696$ existe una correlación positivamente y moderadamente. Lo sostiene por Siljebo (2020), así como Ramírez y Ordóñez (2019), afirman que la dimensión de la transformación digital se concierne con el uso de la tecnología, evaluando a los docentes adopción y manipulan herramientas digitales en sus áreas de trabajo.

Estos hallazgos son sólidos con los resultados de Pinedo (2022), quien constato una correlación positiva y moderada de 0.748 en la dimensión del uso de tecnologías, probando un mayor uso de recursos tecnológicos está asociado con una mejora en el desempeño individual. Nicolás (2022) también resalta la importancia de que las empresas ajusten sus acciones y tácticas para propagar el beneficio de las herramientas tecnológicas, lo cual es fundamental para optimizar su funcionamiento operativo. La combinación de estos estudios sugiere que la transformación digital no solamente provee una mayor eficiencia ejecutante, sino que también induce innovar el adaptamiento a las demandas del mercado.

Asi mismo, en un entorno globalizado y digitalizado, adoptar tecnologías avanzadas y mejorar la integración de estas herramientas se vuelve esencial para que las organizaciones no solo mantengan su competitividad, sino que también lideren en sus respectivos sectores. La transformación digital, por lo tanto, representa un cambio estratégico clave que permite a las organizaciones mejorar continuamente su rendimiento y adaptarse proactivamente a un panorama en constante evolución.

De la tabla y figura 3.2.2, se consta que $p = 0,000 < 0,05$, precisa una relación significativamente entre la dimensión actividades laborales y la variable de desempeño laboral; de igual forma, el $\rho_{xy} = 0,712$ existencia de una correlación positiva y alta. Se corrobora, lo especificado por Siljebo (2020) y Ramírez y Ordóñez (2019), quienes indican que la dimensión de la transformación digital, en vinculación con las actividades laborales, se

aparecen en la percepción y conformidad de las tecnologías en las tareas cotidianas.

Los resultados obtenidos por Pinedo (2022), que exponen una correlación positiva y alta de 0.719 en la dimensión de tareas laborales; consolidan que, la tecnología proporciona la creación de contenido pedagógico participativo, la estimación determinada del avance estudiantil y la retroalimentar personalizadas.

Además, Mercado y Sánchez (2021) destacan que la transformación digital permitiendo realizar tareas de manera más dinámica y eficiente. Esto implica que la implementación de tecnologías digitales no solo acelera la ejecución de procesos dentro de las organizaciones, sino que también mejora significativamente la eficiencia y la adaptabilidad operativa. En un entorno competente, la transformación digital se convierte en un componente decisivo al optimizar los procesos, responder con agilidad a los cambios y mantener una ventaja competitiva, facilitando una operación más fluida y eficaz.

De la tabla y figura 3.2.3, se certifica que $p = 0,000 < 0,05$, indica una relación significativamente entre la dimensión comprensión transformada y la variable de desempeño laboral; conjuntamente, con el $\rho_{xy} = 0,705$ existe una correlación *positiva y alta*. Esto corrobora lo afirmado por Siljebo (2020) y Ramírez y Ordóñez (2019), quienes destacan que las dimensiones de la transformación digital relacionadas con la comprensión transformada determinan si los docentes comprenden adecuadamente el valor de las herramientas digitales en sus tareas; además resaltan que permite crear experiencias educativas más interactivas y adaptadas a los estudiantes, también suministra una gestión más eficiente en los recursos y la resolución de problemas pedagógicos, evidenciando así la importancia de una sólida base tecnológica para maximizar el impacto positivo en la educación.

Los resultados de Pinedo (2022) muestran una correlación positiva alta de 0.735 en la dimensión de comprensión transformada, indicando que los docentes tienen una comprensión efectiva de las tecnologías. Además,

Zevallos (2023) destaca que una comprensión profunda del valor de las herramientas digitales mejora significativamente el desempeño laboral. Esto sugiere que una adecuada familiarización con las tecnologías digitales es fundamental para optimizar la eficiencia, impulsar la innovación y mejorar la capacidad de respuesta ante los desafíos contemporáneos, fortaleciendo así el desempeño organizacional de manera integral.

De acuerdo con la tabla y figura N° 3.3.1 de la muestra, el 48% de los encuestados considera que la transformación digital en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote está en un nivel bueno, el 40% la clasifica como regular y el 12% la evalúa como muy buena. Estos resultados, lo sostiene De Cássia et al. (2021), señala que, la adopción de tecnologías digitales optimiza los procesos y recursos, incrementando así la eficiencia operativa, mientras Calle (2022) agrega que esta transformación permite a las empresas adaptarse con mayor agilidad a las condiciones cambiantes del mercado y a nuevas demandas, facilitando una respuesta más efectiva.

No obstante, estos hallazgos coinciden con los de Pinedo (2022), quien localizó que, el 58% de los encuestados en un nivel promedio, lo cual se atribuiría a la falta de flexibilidad de los profesores para adaptarse a los cambios y a las complicaciones de las modernas tecnologías.

En contraste, los resultados no se alinean con los de Nicolás (2022), que reporta que el 75.7% de los colaboradores se hallan en un nivel medio, aludiendo que la adaptación a las tecnologías no ocurre con la rapidez deseada. Esto implica que, aunque algunos docentes pueden estar logrando un nivel promedio de desempeño, la transformación digital aún enfrenta desafíos significativos en términos de integración efectiva y rápida adaptación.

De lo que podemos inferir es que una transformación digital efectiva en el ámbito educativo no solo mejorará la eficacia y la calidad en la enseñanza, sino que, preparará mejor a los estudiantes para un entorno laboralmente y socialmente cada vez más digitalizado y profesional.

Para lograr esto, es crucial no solo introducir tecnologías, sino también asegurar que los docentes reciban el apoyo y la formación necesarios para adoptar y utilizar estas herramientas de manera efectiva. Esto facilitará una transición más fluida y maximizará los beneficios de la digitalización en la educación

De acuerdo con la tabla y figura N° 3.3.2 de la muestra, el 46% de los encuestados considera que el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote se encuentra en un nivel bueno; un 44% lo evalúa como regular y solo un 10% lo clasifica como muy bueno.

Estos resultados respaldan las afirmaciones de Chiavenato (2019) y Bienkowska y Tworek (2020), quienes indican que un desempeño laboral es competente cuando cumple con todos los objetivos y estándares establecidos para la organización, también garantizan que los resultados estén alineados con las expectativas y metas, mejorando así su rendimiento y su éxito en el entorno competitivo.

Sin embargo, estos resultados no coinciden con los hallazgos de Baldoceca (2021), quien encontró que el 82.2% de los empleados estaban en un nivel eficiente, indicando que la eficiencia se alcanza cuando se cumplen los objetivos de manera efectiva y con un uso óptimo de los recursos. Por otro lado, los resultados de Briones (2023), que reporta que el 66.8% de los empleados están en un nivel regular, reflejan una posible falta de satisfacción en el trabajo, lo cual podría estar afectando negativamente su rendimiento.

Esto sugiere que un desempeño laboral eficiente implica no solo la capacidad de completar tareas de manera efectiva y con altos estándares de calidad, sino también un entorno de trabajo que fomente la satisfacción y la motivación. La discrepancia entre los estudios subraya la importancia de abordar tanto la gestión de recursos como la satisfacción laboral para mejorar la productividad y asegurar un desempeño óptimo.

V. CONCLUSIONES

Por ende, después de efectuar el transcurso de la discusión, concluimos que:

Conclusión 1.

Si existe correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,744$), lo que indica que, la transformación digital mejora el desempeño de los docentes al modernizar la enseñanza con tecnologías avanzadas, facilitando un aprendizaje más eficiente y ajustada a las expectativas de los alumnos.

Conclusión 2.

Si existe correlación positiva, moderada ($\rho_{xy} = 0,696$) entre el uso de tecnología y el desempeño laboral, de lo que se puede expresar que, al capacitar y adaptar continuamente a los educadores podría optimizar la enseñanza mediante herramientas digitales.

Conclusión 3

Si existe correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,712$) entre las actividades laborales y el desempeño laboral, de lo que se puede afirmar que, la agilización de la transformación digital mejora la efectividad de las tareas educativas, crucial para mantener la relevancia educativa en un entorno digital.

Conclusión 4

Si existe correlación positiva, alta ($\rho_{xy} = 0,705$) entre la comprensión transformada y el desempeño laboral, de lo que se puede afirmar que, la adopción con la comprensión adecuada de tecnologías puede impulsar mejoras significativas en la eficiencia y calidad de la educación.

Conclusión 5

El 48% de los docentes afirman que, la transformación digital en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, se halla en un nivel bueno; el 40% se halla en nivel regular; y el 12% consideran que están en nivel muy bueno; con la afirmación que, el éxito de un buen manejo entre los docentes no solo mejorará la eficiencia y calidad de la educación, sino que también prepara a los estudiantes para un entorno laboral y social cada vez más digitalizado y competitivo.

Conclusión 6

El 46% de los docentes sostiene que, el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, se encuentra en un nivel bueno; asimismo, el 44% se localiza en nivel regular y un 10% está en nivel muy bueno; con la afirmación que, un eficaz desempeño mejoraría en la productividad, donde las tareas se completan de manera eficaz y los estándares de calidad.

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, se le sugiere:

- Fomentar una cultura digital integral en la comunidad educativa mediante un programa de capacitación en tecnologías digitales, integrado en el currículo para mejorar la enseñanza en todas las áreas, además se garantizará acceso equitativo y apoyo técnico adecuado, promoviendo la sensibilización y la colaboración entre todos los miembros para compartir conocimientos; mediante la evaluación continua asegurará la efectividad y ajuste de la implementación.
- Implementar un sistema de seguimiento continuo para evaluar el impacto de los cambios en los resultados educativos, incluyendo análisis periódicos de los datos recopilados para monitorear la efectividad de las intervenciones y ajustes en tiempo real; basándose en los resultados, se deben ajustar las estrategias y enfoques implementados para garantizar la mejora continua y la optimización de los resultados educativos; esto permitirá una adaptación ágil y efectiva a las necesidades cambiantes del entorno educativo, asegurando que las estrategias aplicadas tengan el impacto deseado en el rendimiento académico.
- Fomentar el uso activo de tecnología durante las clases a través de capacitaciones para docentes en el uso efectivo de herramientas digitales, mediante la integración de los dispositivos y aplicaciones que faciliten la participación dinámicamente en los estudiantes, mejorando así la interacción y el aprendizaje colaborativo en el aula.
- Implementar programas formales de reconocimiento que valoren el compromiso, la innovación y el desempeño sobresaliente de los docentes, por medio que, se establecerán criterios claros de evaluación y se ofrecerán incentivos tangibles como premios, certificados y oportunidades de desarrollo profesional

- Implementar sistemas estructurados de evaluación del desempeño docente que integren múltiples fuentes de retroalimentación, como observaciones de clases y evaluaciones realizadas por los estudiantes; esto permitirá obtener una visión completa y precisa de las habilidades pedagógicas y tecnológicas de los docentes; así mismo, al combinar estas diferentes perspectivas, se facilitará la identificación de áreas de mejora y el fortalecimiento de las competencias profesionales, mejorando la calidad general de la enseñanza y el uso de tecnologías en el aula.

REFERENCIAS

- Ávila, O. (2017) *Gestión y aprovechamiento de la plataforma SIASE para coordinadores deportivos de la UANL*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León. México] Repositorio Académico Digital Universidad Autónoma de Nuevo León <http://eprints.uanl.mx/13544/1/TESINA%20FINAL.pdf>
- Baque, M. A., & Cañarte, L. T. (2023) Human talent management in teaching work performance. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73>
- Baldoceda, D. E. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92860/Baldoceda_ADE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bienkowska, A. & Tworek, K. (2020) Job performance model based on the dynamic capabilities of employees (EDC). *Sostenibilidad*. 12, 6: -25. <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Bielik, L. (2019) *Methodology of science an introduction*. Comenius University in Bratislava.
- Briones, G. V. (2023) *La Satisfacción Laboral y su Incidencia en el Desempeño en los Trabajadores del Área Administrativa del Hospital General Monte Sinaí del Ministerio de Salud Pública del Ecuador ubicado en la ciudad de Guayaquil, correspondiente al año 2022* [Tesis de maestría, Universidad estatal de Milagro, Ecuador] Repositorio Universidad estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/6975>
- Calle, C. (2022) Digital transformation and its importance in pymes. *Iberoamerican Business Journal*, 5(2), 64–81. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2022.vol5.2.11059>

- Castro, L. y Coras, E. (2024). Herramientas digitales en el desempeño de los docentes: revisión sistemática. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 288-299. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.723>
- Cenepo, A., & Gonzalez, A. (2023) Motivation and performance in business collaborators. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología*, 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- De Cássia, R., Oliveira, M., Carvalho, C., Da Costa, A., & Oliveira, J. (2021). Digital transformation and organizational knowledge: A systematic literature review. *Contemporary Journal of Economics and Management*, 19(21), 316-329. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.71301>
- Demera, K. C., Rodríguez, M. A., Candela, C. L., Navarrete, D. A., Santana, R. C., y Palma, M. V. (2023). Aprendizaje Híbrido: La transformación digital de las prácticas de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9377-9397. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5136
- Echeverría, S. L., y Galaz, M. M. (2019) Cultura organizacional y trabajo. con la satisfacción como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Escudero, M. L. y Gonzales, A. A. (2024) El teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores peruanos de una empresa chilena, Lima, 2023. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 15-26. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/864>

- Flores, D. G. y Garcia, N. A. (2023) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 4982-5006. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7327
- García, F. J. (2021). Avoiding the dark side of digital transformation in teaching an institutional reference framework for elearning in higher education. *Sustainability*, 1-16. <https://doi.org/10.3390/su13042023>
- Godoy, Y. R. (2024) Use of digital transformation in work performance. *Revista InveCom*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10652439>
- Gómez, G. (2020) La investigación en comunicación en las universidades españolas. *Comunicación & Métodos*, 2(2), 65-79. <https://doi.org/10.35951/v2i2.83>
- Guanilo, C. G., Dávila, R. C., Quimbita, O. R., & Agüero, E. del C. (2022). Management of information and communication technologies and the work performance of teachers in a Peruvian university. *University and Society Magazine*. 14(2), 437-445. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200437&lang=es
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación – rutas cuantitativas – cualitativa – mixta*. McGraw-Hill Interamericana
- Hernández, S. y Duana, D. (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, J. (2018) Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific*, 3(7), 6–15. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>

- Hie, B. P. (2019) Impacto de la transformación de la cultura organizacional y la gobernanza de la transformación digital hacia la madurez digital en los bancos de Indonesia. *Revista internacional de gestión y marketing*, 9 (6), 51–57. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/8785>
- Lluncor, M. A., Cacho, A., Zegarra, W. E. y Olano, D. (2023) El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/10.37787/yyxqep18>
- Machorro, F., & Romero, M. (2021) Influence of human capital on the organizational performance of technological higher education institutions in Mexico. *Formación Universitaria*, 14(5), 3-10. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000500003>
- Machuca, J. A., Maldonado, M. E., & Vinces, F. V. (2023) Treatment and representation of data from Likert-type scales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 736-747. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6905
- Mendoza, C. y Hernández, R. (2018) *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill
- Mercado, L. A., y Sanchez, L. V. (2021) *Transformación digital y la rentabilidad de la empresa Educa Piura S.A.C., 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8400>
- Morales, M. I., & Velázquez, L. (2023) Digital transformation as a tool for innovation in a technological security PyME. LATAM. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 5195–5205. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.976>

- Muñoz, O. (2020) *Implementaciones de la transformación digital en la Gestión Educativa de las Instituciones de Educación Superior. Caso Fundación Universidad Los Libertadores* [Tesis de licenciatura, Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano] Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2092/Proyecto%20final%20-%20Muñoz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nicolas, E. E. (2022) *Transformación digital y proceso de ventas en una empresa privada del sector de alimentos, Surquillo – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77492/Nicolas_LEE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Novosel, L. (2023) Understanding the Evidence: Nonexperimental Research Designs. *Enfermeras Urol.* 2023;43(2):99-102. <https://doi.org/10.7257/2168-4626.2023.43.2.99>
- Palacios, K.J. (2021) *Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de octubre”, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79640>
- Pashanasi, B, Gárate, J. y Palomino, G. (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163- 174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pinedo, E. A. (2022) *Transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota - San Martín 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú] Repositorio Universidad Cesar Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95295/Pinedo_AEA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ramírez, N., y Ordóñez, L. (2019). *Modelo de Madurez para la Transformación Digital*. https://www.centrosdetransformaciondigital.gov.co/695/articles78552_archivo_pdf.Pdf

Rodríguez, K. P., y Lechuga, J. I. (2019) Job performance of teachers at the ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Sánchez, M. A., Camacho, G. L., Guerrero, E. S., y Galarza, C.M. (2021) Estrategia de transformación digital para fortalecer el desempeño docente. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 67-76. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1e.2021.483>

Siljebo, J. (2020) Digitalization and digital transformation in schools: a challenge to educational theory? *Education in the North*, 24-37. <http://dx.doi.org/10.26203/b0m3-dk35>

Zevallos, J. M. (2023) *Transformación digital y gestión administrativa en la gestión del servicio a los estudiantes de las universidades de la Región Callao, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126105/Zevallos_VJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operativización de las variables

Título: Transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 2024

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
V₁: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	La transformación digital reside en su capacidad para desligar una serie cambiantes en las organizaciones, al ejecutar tareas de forma más rápida Calle (2022)	Se medirá por medio de las dimensiones del uso de la tecnología, tareas laborales y comprensión transformada, que serán medidos por medio de un cuestionario con respuestas del Tipo Escala de Likert.	USO DE LA TECNOLOGÍA Consiste en medir el nivel de tecnología digital empleada en las instituciones educativas, el cual se encarga de cuantificar si los docentes utilizan aquellas herramientas de carácter tecnológico y si las perciben como propias. (Siljebo, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Acción • Utilidad 	01-02 03-04-05	Escala ordinal Tipo de respuesta: Likert Nunca= 1 A veces = 2 Siempre = 3
			ACTIVIDADES LABORALES. Se encarga de medir la situación de las actividades laborales de los docentes y el comportamiento respecto a su cultura digital. (Siljebo, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios laborales • Comportamiento 	06-07-08 09-10-11	Niveles de medición de la variable: Muy buena: [50;57[Buena: [42; 49] Regular: [34; 41] Deficiente: [26; 33] Muy deficiente: [18;25]
			COMPRESIÓN TRANSFORMADA Mide si los docentes entienden totalmente la importancia de cada acción que realizan empleando herramientas digitales. (Siljebo, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Percepción • Colaboración 	12-13 14-15 16-17-18	

V₂: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral está acoplado con el progreso profesional de los empleados en la organización, siendo crucial para proporcionar retroalimentación y capacitación que les permitan mejorar Machorro y Romero (2021)	Se medirá a través del estudio de la productividad, eficiencia y eficacia, en la que se empleará un cuestionario con respuestas del tipo Escala de Likert.	PRODUCTIVIDAD se refiere a la capacidad de los profesores para lograr resultados educativos óptimos (Chiavenato, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización • Metas 	01-02-03 04-05-06-07	Escala ordinal Tipo de respuesta: Likert Nunca= 1 A veces = 2 Siempre = 3 Niveles de medición de la variable: Muy buena: [55; 63] Buena: [46; 54] Regular: [37; 45] Deficiente: [28; 36] Muy deficiente: [19;27]
			EFICACIA Alude que son diversas actividades donde se optimiza, el manejo de los recursos, de los objetivos de cada empresa con la finalidad de obtener resultados y adquirir las metas (Chiavenato, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos asignados • Manejos de recursos 	08-09-10-11 12-13	
			EFICIENCIA Son las competitividades de cada individuo cuando efectúan sus laborales y roles dentro las empresas. (Chiavenato, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Adaptación 	14-15-16 17-18-19	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Estimado docente, el presente cuestionario pretende recoger información de la forma como se está gestionando la transformación digital en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote. Agradezco que puedas leer detenidamente cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente. Esta información recolectada tiene fines académicos y son de carácter anónimo, los cuales serán manejados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN: USO DE LA TECNOLOGIA				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
01	Las nuevas formas digitales suelen ser importantes para el desarrollo de su trabajo en la institución educativa			
02	Las herramientas digitales contribuyen a las nuevas formas de trabajo en la institución educativa			
03	Utilizan tecnologías digitales para la documentación en matriculas o tramites educativos			
04	Utilizan tecnologías digitales para la comunicación en la institución educativa.			
05	Utilizan tecnologías digitales para mejorar su capacidad de búsqueda de información en el marco de educativo.			
DIMENSIÓN : ACTIVIDADES LABORALES				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
06	Sus compañeros han modificado su método de enseñanza al adoptar activamente tecnologías digitales.			

07	Consideras que con el tiempo ha mejorado la calidad de tu trabajo en la institución educativa en relación a la digitalización.			
08	Has recibido capacitación para realizar tareas de digitación en tu colegio donde laboras actualmente.			
09	Ha presentado desafíos al adaptarse a estas nuevas herramientas digitales para tareas pedagógicas para sus alumnos o para la institución educativa.			
10	Has recibido comentarios positivos sobre su precisión en tareas de digitación por parte de tus supervisores o colegas			
11	Has implementado alguna estrategia personal para mejorar tu precisión y velocidad en tareas de digitación que ordena la institución educativa donde laboras.			
DIMENSIÓN : COMPRENSIÓN TRANSFORMADA				
N°		ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
12	Suele utilizar tecnologías digitales para planificar sus tareas en la institución educativa			
13	Sueles seguir un procedimiento específico al planificar tus actividades de enseñanzas en la institución educativa.			
14	Tiene un concepto diferente de la institución por el uso de herramientas digitales			
15	Las herramientas digitales organizan a la institución de manera diferente a la que estaba acostumbrado			
16	Suele ayudar a sus compañeros en cuestiones sobre los programas digitales en la institución educativa.			
17	Las herramientas digitales contribuyen a su desarrollo profesional docente en la institución educativa.			
18	La institución educativa promueve el crecimiento y la colaboración entre pares.			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
VARIABLE 1: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Maria Estefani Rodriguez Benites		
Dimensiones:	Uso de tecnología, actividad laboral , comprensión transformada		
N° de ítems	18 ítems		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote (Colegio Trilce y Corazon de Maria).		
Administración :	Presencial en el lugar de la investigación.		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel de transformación digital en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote.		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor(a) en Administración; los tres profesionales laboran en la Universidad Cesar Vallejo, Filial: Chimbote; Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,91$)		
Unidades de información:	Docentes de las Instituciones Educativas Privadas		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Uso de tecnología	1-5	
	Actividades laborales	6-11	
	Comprensión transformada	12-18	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy buena: [49;56] Buena: [41; 48] Regular: [33; 40] Deficiente: [25; 32] Muy deficiente: [18;25]		

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado docente, el presente cuestionario pretende recoger información de la forma como se está gestionando el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote. Agradezco que puedas leer detenidamente cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente. Esta información recolectada tiene fines académicos y son de carácter anónimo, los cuales serán manejados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1	Su planificación y ejecución de actividades enriquece la experiencia educativa de sus estudiantes			
2	Su colaboración con otros docentes en la planificación de lecciones mejora la calidad de la enseñanza.			
3	Utilizas herramientas digitales para organizar y planificar tus clases.			
4	Tus planes de clase están alineados con los objetivos educativos			
5	El logro de tus metas de enseñanza contribuye a tu desarrollo profesional.			
6	Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora.			
7	Te esfuerzas por mejorar continuamente tu desempeño laboral como docente			
DIMENSIÓN : EFICACIA				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8	Cumple con las sesiones de clase dentro de los cronogramas establecidos en el PCA y/o Plan Institucional.			

9	La realización de mi labor docente me permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades			
10	Comparto con otros docentes mis prácticas o tácticas para mejorar la participación de los estudiantes en clase.			
11	Tus métodos de enseñanza son efectivos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes			
12	Recibes suficiente apoyo y recursos para completar las actividades de aprendizaje.			
13	Utilizas de manera eficiente los recursos educativos brindados por la institución.			
DIMENSION: EFICIENCIA				
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
14	Cumplo consistentemente con mis responsabilidades profesionales dentro del entorno educativo			
15	Tu responsabilidad de docente en el seguimiento del progreso de los estudiantes mejora tu desempeño laboral.			
16	Conoce todas las funciones que conciernen al servicio de educación que brindas a tus estudiantes.			
17	Me adapto con facilidad a cambios en el plan de estudios o en las políticas educativas.			
18	Muestro disposición para incorporar nuevas tecnologías o metodologías educativas en la enseñanza.			
19	Tienes las habilidades de cambiar tus métodos de enseñanza según lo que tus estudiantes necesitan			

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 2: Desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas	
Autor de la investigación	Maria Estefani Rodriguez Benites	
Dimensiones:	Productividad, eficiencia y eficacia	
N° de ítems	19 ítems	
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1	
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote (Colegio Trilce y Corazon de Maria).	
Administración:	Presencial en el lugar de la investigación.	
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Describir el nivel de desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de doctor(a) en Administración; los tres profesionales laboran en la Universidad Cesar Vallejo, Filial: Chimbote; Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,90$)	
Unidades de información:	Docentes de las Instituciones Educativas Privadas	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Productividad	1-7
	Eficacia	8-13
	Eficiencia	14-19
Niveles /Valores finales de la variable	Muy buena: [55; 62[Buena: [46; 54] Regular: [37; 45] Deficiente: [28; 36] Muy deficiente: [19;27]	

Anexo 3: Evaluación de juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 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	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	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 transformación digital

Calle (2022), señala que la transformación digital reside en su capacidad para desligar una serie cambiantes en las organizaciones, al ejecutar tareas de forma más rápida

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
USO DE LA TECNOLOGÍA	Utilidad	Las nuevas formas digitales suelen ser importantes para el desarrollo de su trabajo en la institución educativa	1	1	1	1	
		Las herramientas digitales contribuyen a las nuevas formas de trabajo en la institución educativa	1	1	1	1	
	Acción	Utilizan tecnologías digitales para la documentación en matriculas o tramites educativos	1	1	1	1	
		Utilizan tecnologías digitales para la comunicación en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Utilizan tecnologías digitales para mejorar su capacidad de búsqueda de información en el marco de educativo.	1	1	1	1	
ACTIVIDADES LABORALES	Cambios laborales	Sus compañeros han modificado su método de enseñanza al adoptar activamente tecnologías digitales.	1	1	1	1	

		Consideras que con el tiempo ha mejorado la calidad de tu trabajo en la institución educativa en relación a la digitalización.	1	1	1	1	
		Has recibido capacitación para realizar tareas de digitación en tu colegio donde laboras actualmente.	1	1	1	1	
	Comportamiento	Ha presentado desafíos al adaptarse a estas nuevas herramientas digitales para tareas pedagógicas para sus alumnos o para la institución educativa.	1	1	1	1	
		Has recibido comentarios positivos sobre su precisión en tareas de digitación por parte de tus supervisores o colegas	1	1	1	1	
		Has implementado alguna estrategia personal para mejorar tu precisión y velocidad en tareas de digitación que ordena la institución educativa donde laboras.	1	1	1	1	
	COMPRENSIÓN TRANSFORMADA	Planificación	Suele utilizar tecnologías digitales para planificar sus tareas en la institución educativa	1	1	1	1
Sueles seguir un procedimiento específico al planificar tus actividades de enseñanzas en la institución educativa.			1	1	1	1	
Percepción		Tiene un concepto diferente de la institución por el uso de herramientas digitales	1	1	1	1	
		Las herramientas digitales organizan a la institución de manera diferente a la que estaba acostumbrado	1	1	1	1	

		Suele ayudar a sus compañeros en cuestiones sobre los programas digitales en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Colaboración	Las herramientas digitales contribuyen a su desarrollo profesional docente en la institución educativa.	1	1	1	1	
		La institución educativa promueve el crecimiento y la colaboración entre pares.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de Transformación Digital
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la transformación digital en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote
Nombres y apellidos del experto	Dr. Néstor Daniel González Rueda
Documento de identidad	32991045
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	(Administración, MBA)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Privada del Norte
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	 Néstor González Rueda PSICOLOGO C.Ps. P.N° 18935
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño laboral


Machorro y Romero (2021) señalan que, el desempeño laboral está acoplado con el progreso profesional de los empleados en la organización, siendo crucial para proporcionar retroalimentación y capacitación que les permitan mejorar.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PRODUCTIVIDAD	Planeamiento y organización	Su planificación y ejecución de actividades enriquece la experiencia educativa de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Su colaboración con otros docentes en la planificación de lecciones mejora la calidad de la enseñanza.	1	1	1	1	
		Utilizas herramientas digitales para organizar y planificar tus clases.	1	1	1	1	
	Metas	Tus planes de clase están alineados con los objetivos educativos	1	1	1	1	
		El logro de tus metas de enseñanza contribuye a tu desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora.	1	1	1	1	
		Te esfuerzas por mejorar continuamente tu desempeño laboral como docente	1	1	1	1	

EFICIENCIA LABORAL	Tareas asignadas	Cumple con las sesiones de clase dentro de los cronogramas establecidos en el PCA y/o Plan Institucional.	1	1	1	1	
		La realización de mi labor docente me permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades	1	1	1	1	
		Comparto con otros docentes mis prácticas o tácticas para mejorar la participación de los estudiantes en clase.	1	1	1	1	
		Tus métodos de enseñanza son efectivos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Manejos de recursos	Recibes suficiente apoyo y recursos para completar las actividades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Utilizas de manera eficiente los recursos educativos brindados por la institución.	1	1	1	1	
EFICIENCIA LABORAL	Responsabilidad	Cumplo consistentemente con mis responsabilidades profesionales dentro del entorno educativo	1	1	1	1	
		Tu responsabilidad de docente en el seguimiento del progreso de los estudiantes mejora tu desempeño laboral.	1	1	1	1	
		Conoce todas las funciones que conciernen al servicio de educación que brindas a tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Adaptación	Me adapto con facilidad a cambios en el plan de estudios o en las políticas educativas.	1	1	1	1	

		Muestro disposición para incorporar nuevas tecnologías o metodologías educativas en la enseñanza.	1	1	1	1	
		Tienes las habilidades de cambiar tus métodos de enseñanza según lo que tus estudiantes necesitan	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote
Nombres y apellidos del experto	Dr. Néstor Daniel González Rueda
Documento de identidad	32991045
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	(Administración, MBA)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Privada del Norte
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	 <i>Néstor González Rueda</i> PSICÓLOGO C.Ps. P.N° 10935
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 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	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	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 transformación digital


Calle (2022), señala que la transformación digital reside en su capacidad para desligar una serie cambiantes en las organizaciones, al ejecutar tareas de forma más rápida

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
USO DE LA TECNOLOGÍA	Utilidad	Las nuevas formas digitales suelen ser importantes para el desarrollo de su trabajo en la institución educativa	1	1	1	1	
		Las herramientas digitales contribuyen a las nuevas formas de trabajo en la institución educativa	1	1	1	1	
	Acción	Utilizan tecnologías digitales para la documentación en matriculas o tramites educativos	1	1	1	1	
		Utilizan tecnologías digitales para la comunicación en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Utilizan tecnologías digitales para mejorar su capacidad de búsqueda de información en el marco de educativo.	1	1	1	1	
ACTIVIDADES LABORALES	Cambios laborales	Sus compañeros han modificado su método de enseñanza al adoptar activamente tecnologías digitales.	1	1	1	1	

		Consideras que con el tiempo ha mejorado la calidad de tu trabajo en la institución educativa en relación a la digitalización.	1	1	1	1	
		Has recibido capacitación para realizar tareas de digitación en tu colegio donde laboras actualmente.	1	1	1	1	
	Comportamiento	Ha presentado desafíos al adaptarse a estas nuevas herramientas digitales para tareas pedagógicas para sus alumnos o para la institución educativa.	1	1	1	1	
		Has recibido comentarios positivos sobre su precisión en tareas de digitación por parte de tus supervisores o colegas	1	1	1	1	
		Has implementado alguna estrategia personal para mejorar tu precisión y velocidad en tareas de digitación que ordena la institución educativa donde laboras.	1	1	1	1	
	COMPRENSIÓN TRANSFORMADA	Planificación	Suele utilizar tecnologías digitales para planificar sus tareas en la institución educativa	1	1	1	1
Sueles seguir un procedimiento específico al planificar tus actividades de enseñanzas en la institución educativa.			1	1	1	1	
Percepción		Tiene un concepto diferente de la institución por el uso de herramientas digitales	1	1	1	1	
		Las herramientas digitales organizan a la institución de manera diferente a la que estaba acostumbrado	1	1	1	1	
Colaboración		Suele ayudar a sus compañeros en cuestiones sobre los programas digitales en la institución educativa.	1	1	1	1	

		Las herramientas digitales contribuyen a su desarrollo profesional docente en la institución educativa.	1	1	1	1	
		La institución educativa promueve el crecimiento y la colaboración entre pares.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de Transformación Digital
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la transformación digital en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote
Nombres y apellidos del experto	Dra Mirelly Sonia Aguilar Sanchez
Documento de identidad	32969014
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de negocios y Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño laboral


Machorro y Romero (2021) señalan que, el desempeño laboral está acoplado con el progreso profesional de los empleados en la organización, siendo crucial para proporcionar retroalimentación y capacitación que les permitan mejorar.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PRODUCTIVIDAD	Planeamiento y organización	Su planificación y ejecución de actividades enriquece la experiencia educativa de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Su colaboración con otros docentes en la planificación de lecciones mejora la calidad de la enseñanza.	1	1	1	1	
		Utilizas herramientas digitales para organizar y planificar tus clases.	1	1	1	1	
	Metas	Tus planes de clase están alineados con los objetivos educativos	1	1	1	1	
		El logro de tus metas de enseñanza contribuye a tu desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora.	1	1	1	1	
		Te esfuerzas por mejorar continuamente tu desempeño laboral como docente	1	1	1	1	

EFICIENCIA LABORAL	Tareas asignadas	Cumple con las sesiones de clase dentro de los cronogramas establecidos en el PCA y/o Plan Institucional.	1	1	1	1	
		La realización de mi labor docente me permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades	1	1	1	1	
		Comparto con otros docentes mis prácticas o tácticas para mejorar la participación de los estudiantes en clase.	1	1	1	1	
		Tus métodos de enseñanza son efectivos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Manejos de recursos	Recibes suficiente apoyo y recursos para completar las actividades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Utilizas de manera eficiente los recursos educativos brindamos por la institución.	1	1	1	1	
EFICIENCIA LABORAL	Responsabilidad	Cumplo consistentemente con mis responsabilidades profesionales dentro del entorno educativo	1	1	1	1	
		Tu responsabilidad de docente en el seguimiento del progreso de los estudiantes mejora tu desempeño laboral.	1	1	1	1	
		Conoce todas las funciones que conciernen al servicio de educación que brindas a tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Adaptación	Me adapto con facilidad a cambios en el plan de estudios o en las políticas educativas.	1	1	1	1	

		Muestro disposición para incorporar nuevas tecnologías o metodologías educativas en la enseñanza.	1	1	1	1	
		Tienes las habilidades de cambiar tus métodos de enseñanza según lo que tus estudiantes necesitan	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote
Nombres y apellidos del experto	Mirelly Sonia Aguilar Sanchez
Documento de identidad	32969014
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de negocios y Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Transformación digital y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 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	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	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 transformación digital


Calle (2022), señala que la transformación digital reside en su capacidad para desligar una serie cambiantes en las organizaciones, al ejecutar tareas de forma más rápida

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
USO DE LA TECNOLOGÍA	Utilidad	Las nuevas formas digitales suelen ser importantes para el desarrollo de su trabajo en la institución educativa	1	1	1	1	
		Las herramientas digitales contribuyen a las nuevas formas de trabajo en la institución educativa	1	1	1	1	
	Acción	Utilizan tecnologías digitales para la documentación en matriculas o tramites educativos	1	1	1	1	
		Utilizan tecnologías digitales para la comunicación en la institución educativa.	1	1	1	1	
		Utilizan tecnologías digitales para mejorar su capacidad de búsqueda de información en el marco de educativo.	1	1	1	1	
ACTIVIDADES LABORALES	Cambios laborales	Sus compañeros han modificado su método de enseñanza al adoptar activamente tecnologías digitales.	1	1	1	1	

		Consideras que con el tiempo ha mejorado la calidad de tu trabajo en la institución educativa en relación a la digitalización.	1	1	1	1	
		Has recibido capacitación para realizar tareas de digitación en tu colegio donde laboras actualmente.	1	1	1	1	
	Comportamiento	Ha presentado desafíos al adaptarse a estas nuevas herramientas digitales para tareas pedagógicas para sus alumnos o para la institución educativa.	1	1	1	1	
		Has recibido comentarios positivos sobre su precisión en tareas de digitación por parte de tus supervisores o colegas	1	1	1	1	
		Has implementado alguna estrategia personal para mejorar tu precisión y velocidad en tareas de digitación que ordena la institución educativa donde laboras.	1	1	1	1	
	COMPRENSIÓN TRANSFORMADA	Planificación	Suele utilizar tecnologías digitales para planificar sus tareas en la institución educativa	1	1	1	1
Sueles seguir un procedimiento específico al planificar tus actividades de enseñanzas en la institución educativa.			1	1	1	1	
Percepción		Tiene un concepto diferente de la institución por el uso de herramientas digitales	1	1	1	1	
		Las herramientas digitales organizan a la institución de manera diferente a la que estaba acostumbrado	1	1	1	1	
Colaboración		Suele ayudar a sus compañeros en cuestiones sobre los programas digitales en la institución educativa.	1	1	1	1	

		Las herramientas digitales contribuyen a su desarrollo profesional docente en la institución educativa.	1	1	1	1	
		La institución educativa promueve el crecimiento y la colaboración entre pares.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de Transformación Digital
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de la transformación digital en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote
Nombres y apellidos del experto	Maria Elena Chauca Quiñonez
Documento de identidad	32967420
Años de experiencia en el área	Más de 15 años.
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de Negocios Dra. en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable desempeño laboral


Machorro y Romero (2021) señalan que, el desempeño laboral está acoplado con el progreso profesional de los empleados en la organización, siendo crucial para proporcionar retroalimentación y capacitación que les permitan mejorar.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PRODUCTIVIDAD	Planeamiento y organización	Su planificación y ejecución de actividades enriquece la experiencia educativa de sus estudiantes	1	1	1	1	
		Su colaboración con otros docentes en la planificación de lecciones mejora la calidad de la enseñanza.	1	1	1	1	
		Utilizas herramientas digitales para organizar y planificar tus clases.	1	1	1	1	
	Metas	Tus planes de clase están alineados con los objetivos educativos	1	1	1	1	
		El logro de tus metas de enseñanza contribuye a tu desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		Cumple con las metas establecidas por la entidad en la que labora.	1	1	1	1	
		Te esfuerzas por mejorar continuamente tu desempeño laboral como docente	1	1	1	1	

EFICIENCIA LABORAL	Tareas asignadas	Cumple con las sesiones de clase dentro de los cronogramas establecidos en el PCA y/o Plan Institucional.	1	1	1	1	
		La realización de mi labor docente me permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades	1	1	1	1	
		Comparto con otros docentes mis prácticas o tácticas para mejorar la participación de los estudiantes en clase.	1	1	1	1	
		Tus métodos de enseñanza son efectivos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
	Manejos de recursos	Recibes suficiente apoyo y recursos para completar las actividades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		Utilizas de manera eficiente los recursos educativos brindados por la institución.	1	1	1	1	
EFICIENCIA LABORAL	Responsabilidad	Cumplo consistentemente con mis responsabilidades profesionales dentro del entorno educativo	1	1	1	1	
		Tu responsabilidad de docente en el seguimiento del progreso de los estudiantes mejora tu desempeño laboral.	1	1	1	1	
		Conoce todas las funciones que conciernen al servicio de educación que brindas a tus estudiantes.	1	1	1	1	
	Adaptación	Me adapto con facilidad a cambios en el plan de estudios o en las políticas educativas.	1	1	1	1	

		Muestro disposición para incorporar nuevas tecnologías o metodologías educativas en la enseñanza.	1	1	1	1	
		Tienes las habilidades de cambiar tus métodos de enseñanza según lo que tus estudiantes necesitan	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote
Nombres y apellidos del experto	Maria Elena Chauca Quiñonez
Documento de identidad	32967420
Años de experiencia en el área	Más de 15 años.
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de Negocios Dra. en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	Nuevo Chimbote, 13 de mayo del 2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

INSTRUMENTO 1: V₁ TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
E1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
E2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
E3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1
E4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3
E5	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
E6	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
E7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
E8	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
E9	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
E10	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2
E11	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
E12	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1

Utilizar la Prueba de Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha = 0,91$$

De acuerdo a la Escala de Alfa de Cronbach, se observa que el valor de $\alpha = 0,91$ cae en el intervalo [0,8 – 1,0]. Lo que indica que la confiabilidad del instrumento es alta y puede ser aplicado a toda la muestra de investigación.

INSTRUMENTO 2: V₂ DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19
E1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2
E3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1
E4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3
E5	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
E6	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
E7	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
E8	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
E9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E10	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2
E11	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
E12	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1

Utilizar la Prueba de Alfa de Cronbach

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$\alpha = 0,90$

De acuerdo a la Escala de Alfa de Cronbach, se observa que el valor de $\alpha = 0,90$ cae en el intervalo **[0,8 – 1,0]**. Lo que indica que la confiabilidad del instrumento es alta y puede ser aplicado a toda la muestra de investigación.

Anexo 5: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de uso de Información del I.E.P. Corazón de María

Yo Jacqueline Diana Domínguez de la Cruz
identificado con DNI 44521582, en mi calidad Directora
área de Educación

con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de Nuevo
Chimbote

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Maria Estefani Rodriguez Benites. Identificado con DNI N° 72179486, de la carrera profesional ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS, para que utilice la siguiente información del Colegio Promedio 21. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa ; Privada.

Mencionar el nombre del I.E.P. Corazón de María

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 4452 15 82

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 72179486



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de uso de Información del Colegio Trilce

Yo HENRY ERIC PINTADO PUELLES
identificado con DNI 407153718, en mi calidad PROMOTOR

área de

con R.U.C N° 10409153718 ubicada en la ciudad de Nuevo
Chimbote

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Maria Estefani Rodriguez Benites. Identificado con DNI N°72179486, de la carrera profesional ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS, para que utilice la siguiente información del Colegio Trilce. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestro en ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa ;
Privada.
- Mencionar el nombre del Colegio Trilce

Firma y sello del Representante Legal
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 72179486