



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión documental digital y competencias profesionales de la oficina
de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cornejo Foronda, Christopher Alexis (orcid.org/0009-0007-0692-7789)

ASESORA:

Mg. Gonzales Moncada, Teresa Marianella (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión documental digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023", cuyo autor es CORNEJO FORONDA CRISTOPHER ALEXIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 17-09-2024 10:41:01

Código documento Trilce: TRI - 0861014



Declaratoria de Originalidad de la Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORNEJO FORONDA CRISTOPHER ALEXIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión documental digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CRISTOPHER ALEXIS CORNEJO FORONDA DNI: 43553596 ORCID: 0009-0007-0692-7789	Firmado electrónicamente por: CCORNEJOF el 16-08- 2024 10:01:15

Código documento Trilce: TRI - 0861015

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios en primer lugar, por ser Omnipresente que siempre guía mis pasos. A mi familia, por brindarme su apoyo y estar presente en el logro de esta meta.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento va a mi familia por su apoyo.

A la Universidad César Vallejo por permitirme desarrollar mis estudios de posgrado, agradecer también a los docentes que participaron en esta investigación por su tiempo y dedicación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad de la Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	25
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	61

Índice de tablas

Tabla 1 Pruebas de normalidad.....	31
Tabla 2 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre Gestión documental digital y competencias profesionales.....	32
Tabla 3 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre Planeación.....	33
Tabla 4 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman Producción documental y competencias profesionales.....	34
Tabla 5 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre Gestión y trámite y competencias profesionales.....	35
Tabla 6 Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre Organización y competencias profesionales.....	36

Índice de figuras

Figura 1 Competencias Profesionales	13
Figura 2 Planeación	13
Figura 3 Producción Documental	14
Figura 4 Gestión y tramite	14
Figura 5 Organización	15

Resumen

En esta investigación se planteó el objetivo de determinar la relación de la gestión documental digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023. En línea con la ODS N°8. La investigación fue básica, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, con diseño no experimental y de alcance transversal.

La población y la muestra quedó conformada por 110 trabajadores de la legión peruana de la Guardia. El muestreo fue el no probabilístico, que refiere a considerar a todos los sujetos que conforman la población, a quienes se aplicó el Cuestionario Gestión documental digital y las competencias profesionales, cuyos datos fueron posteriormente procesados por test de normalidad y test de correlación.

Los resultados mostraron una alta consistencia en la escala, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.787 y un p-valor de 0,000; indicando alta fiabilidad del instrumento de evaluación. Se determinó una relación significativa entre la Gestión Documental Digital y las competencias profesionales.

Palabras clave: Gestión, competencias, planeación y organización.

Abstract

In this research, the objective was set to determine the relationship between digital document management and professional competencies, of the human resources office in a public institution in Callao, 2023. In line with SDG No. 8. The research was basic, with a quantitative approach and correlational level, with a non-experimental design and transversal scope.

The population and sample were made up of 110 workers from the Peruvian Legion of the Guard. The sampling was non-probabilistic, which refers to considering all the subjects that make up the population, to whom the Digital Document Management and Professional Competencies Questionnaire was applied, whose data were subsequently processed by a normality test and a graduation test.

The results showed high consistency in the scale, with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.787 and a p-value of 0.000; indicating high reliability of the evaluation instrument. A significant relationship is determined between Digital Document Management and professional skills.

Keywords: Management, skills, planning and organization.

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances significativos en el uso de tecnologías para una gestión documental (GD) eficaz en algunos países, en otras regiones aún enfrentan grandes desafíos debido a la falta de infraestructura digital, la insuficiencia de herramientas adecuadas y las carencias en la capacitación en competencias digitales (UNESCO, 2022). En el 2023, el 55% de las organizaciones han adoptado sistemas de GD digital. Mientras tanto, el 30% de las organizaciones están en proceso de transición hacia sistemas digitales de GD, y un 15% aún no ha iniciado esta implementación (OECD, 2022).

En 2024, el mercado global de sistemas de GD (DMS) está valorado en aproximadamente 7.52 millones de dólares y se espera que alcance los 14.82 millones de dólares para 2029, con una tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR) del 14.5%. Esta adopción creciente se debe, en gran parte, a la expansión de soluciones basadas en la nube, que permiten a las organizaciones monitorear, organizar y retener documentos críticos de manera más eficiente (Mordor Intelligence, 2024)

Las competencias profesionales en Estados Unidos, se encontró que el 50% de los empleados creen tener las habilidades técnicas necesarias para sus roles actuales, aunque el 40% reconoció que necesitan mejorar en liderazgo y gestión. Un análisis similar en el Reino Unido reveló que el 30% de los trabajadores identificó deficiencias significativas en habilidades de comunicación, mientras que el 20% destacó la necesidad de mejorar en resolución de problemas y toma de decisiones. En Australia, el 25% de los profesionales encuestados subrayó la importancia de la formación continua para mantenerse competitivos en el mercado laboral. Estos hallazgos reflejan el éxito de los programas de desarrollo integral de competencias profesionales que

abordan estas áreas y demuestran la efectividad de la capacitación continua para satisfacer las demandas actuales del entorno laboral (International Skills Survey, 2023).

Esta disparidad no solo impacta la eficiencia operativa y la competitividad de las organizaciones a nivel global, sino que también intensifica la brecha digital entre países desarrollados y en desarrollo (World Bank, 2023). Además, la gestión de documentos digitales plantea desafíos en un entorno globalizado, caracterizado por regulaciones y estándares variables en diferentes jurisdicciones (ILO, 2022). Abordar estos problemas requiere iniciativas internacionales colaborativas para promover la alfabetización digital, establecer prácticas seguras de gestión de documentos y asegurar un acceso equitativo a tecnologías digitales avanzadas (OECD, 2023). En cuanto a las competencias profesionales, el 65% de los profesionales encuestados en 2023 demuestran poseer competencias digitales avanzadas. Además, el 25% está en proceso de desarrollar sus competencias digitales, mientras que un 10% aún no ha comenzado a mejorar estas habilidades (UNESCO, 2022).

El ODS 8, busca Fomentar un crecimiento económico que sea sostenido, inclusivo y sostenible, asegurando al mismo tiempo el empleo pleno y productivo, así como condiciones de trabajo dignas para todos. La GD digital y las competencias profesionales se relacionan directamente con este objetivo al optimizar procesos empresariales y administrativos, lo que facilita un entorno de trabajo más eficiente y productivo. La digitalización de documentos reduce costos y mejora el acceso a la información, lo que contribuye a una mayor competitividad y generación de empleo en sectores tecnológicos y administrativos. Además, fortalecer las competencias en GD impulsa la capacidad de las organizaciones para adaptarse a cambios y avanzar hacia un desarrollo económico más sostenible e inclusivo (Naciones Unidas, 2015)

En el estado peruano, diversas entidades participaron activamente en la GD digital y en el desarrollo de competencias profesionales. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJDH) fue clave en la supervisión y ejecución de políticas para modernizar la administración documental. La Secretaría de Gobierno Digital del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC) promovió la digitalización y la optimización del manejo de documentos en el sector público. El Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL) supervisó el empleo de tecnologías de la información y comunicación, asegurando la infraestructura adecuada para la GD. Del mismo modo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) contribuyó a la capacitación y a la gestión de datos. Estas entidades colaboraron para mejorar la eficiencia, la transparencia y la profesionalización en la GD digital en el país (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, OSIPTEL, y Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2024)

El ente regulador de la Legión Peruana de la Guardia es una organización dedicada a rendir honores protocolares en la guarnición de Lima y Callao, con una rica historia que se remonta a mediados del siglo XX, ha evolucionado de una entidad local a una organización reconocida por su compromiso con la protección ciudadana. Ofrece servicios de seguridad, protección y asistencia en situaciones de emergencia. La visión es ser una Unidad Táctica de combate cada vez más eficiente, organizada con mandos y tropas de elevados y óptimos niveles cualitativos, motivadas y entrenadas para cumplir su misión protocolar. Su misión es rendir honores en ceremonias oficiales y participar en actos protocolares (Legión Peruana de la Guardia, 2024)

En cuanto a su estructura organizacional, está dirigida por una Dirección, encargada de la planificación estratégica y supervisión. Asimismo, cuenta con tres

unidades representadas por un Batallón de Infantería, un Regimiento de Caballería y una Batería de Artillería Volante. Esta estructura permite operar de manera eficiente.

Para identificar y cuestionar las debilidades, limitaciones y contradicciones dentro de una estructura o práctica la elaboración y actualización de documentos, supervisada por la jefatura, enfrentó importantes debilidades que comprometieron su eficacia. A pesar de una planificación detallada, la falta de flexibilidad para adaptarse a situaciones imprevistas afectó la capacidad de respuesta a cambios emergentes. Las actividades planificadas, diseñadas para generar informes confiables y transparentes, mostraron deficiencias en coordinación y supervisión, revelando problemas en la implementación de las directrices para mejorar la convivencia y el clima laboral (Legión Peruana de la Guardia, 2024)

Aunque se capacitó constantemente al personal en herramientas digitales y metodologías documentales, la calidad de la documentación no siempre reflejó la precisión esperada. El sistema digital y la infraestructura tecnológica, presentaron problemas en su integración con los procesos administrativos, afectando la gestión y distribución de documentos. La implementación de indicadores y la supervisión de accesos revelaron deficiencias, destacando la necesidad de mejorar la adaptación y flexibilidad en la GD para superar los desafíos identificados (Legión Peruana de la Guardia, 2024)

Se puede mencionar que la pregunta es una herramienta fundamental en cualquier proceso de investigación ya que permite obtener una comprensión más profunda sobre un tema, es por ello que nos preguntamos, ¿Cómo se relaciona la GD digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023? ; Así como los específicos ¿Cómo se relaciona la

planeación y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?

¿Cómo se relaciona la producción documental y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión y trámite y las competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?

¿Cómo se relaciona la organización y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?.

La Tecnológica según(García y Torres, 2022), se refiere a la argumentación sobre la relevancia y necesidad de la tecnología en una investigación, mostrando cómo su desarrollo o aplicación puede ofrecer avances significativos en un campo específico. La gestión digital documental según (Balboa y Medina, 2021), se relaciona con implementar sistemas avanzados que optimizan la administración de documentación electrónica, mejorando la eficiencia y seguridad de la información. Además, se vincula con las competencias profesionales según (La Madrid y Parra ,2016), ya que el manejo de estas tecnologías requiere habilidades específicas y un conocimiento profundo, y una formación continua, para garantizar un uso efectivo y sostenible de las herramientas tecnológicas en la GD.

Esta justificación permite vincular las teorías de gestión documental y tecnologías de la información con las competencias necesarias para su implementación. Profesionales capacitados deben entender los conceptos teóricos que fundamentan las herramientas digitales y los sistemas de gestión, asegurando que su aplicación sea coherente con las mejores prácticas y contribuyendo al logro de objetivos organizacionales y de sostenibilidad.

La Teórica según (Hernández y Mendoza, 2018), es un elemento, ya que explica cómo el estudio contribuirá al desarrollo y ampliación de teorías existentes. Podría enfocarse en cómo la investigación mejorará la comprensión de las teorías relacionadas con administrar documentación electrónica y la eficiencia de los sistemas de gestión de información. Asimismo, se podría explorar cómo el desarrollo de competencias profesionales, según (La Madrid y Parra, 2016), es clave para el manejo eficaz de estas tecnologías, vinculando la necesidad de formación continua en habilidades digitales con teorías sobre aprendizaje organizacional y desarrollo profesional. Es así que, la investigación aporta soluciones prácticas eficientes y con sostenibilidad en la GD

La metodológica, aplicada se centra en la recolección y análisis de datos numéricos que permiten obtener conclusiones objetivas sobre el problema de estudio. Es fundamental asegurar la validez y confiabilidad de los métodos y técnicas elegidos para que los resultados sean representativos y generalizables. En este contexto, la investigación en gestión documental digital se justifica al elegir herramientas y procedimientos tecnológicos que optimicen la administración de documentos electrónicos, lo que mejora la eficiencia en la gestión de la información. Esta justificación también está estrechamente vinculada con las competencias profesionales, pues requiere que los participantes cuenten con habilidades especializadas y formación continua en tecnologías avanzadas (Hernández y Mendoza, 2018)

En cuanto a la prueba estadística, se podría utilizar una prueba de correlación, como el coeficiente de Pearson o Spearman, dependiendo de la naturaleza de los datos, para evaluar la relación entre el conocimiento en gestión documental y la eficiencia organizativa. Además, el diseño de la investigación se apoya en un

cuestionario estructurado con una escala de Likert, que mide las percepciones y opiniones de los profesionales sobre su competencia en el manejo de herramientas digitales. Esta metodología permite cuantificar la relación entre variables y proporciona datos confiables para tomar decisiones fundamentadas sobre la optimización de los procesos de gestión documental digital.

El objetivo general fue: Determinar cómo se relaciona la gestión digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023. Específicos: Determinar cómo se relaciona la planeación y competencias profesionales, Determinar cómo se relaciona la producción documental y competencias profesionales, Determinar cómo se relaciona la gestión y trámite y las competencias profesionales, Determinar cómo se relaciona la organización y competencias profesionales.

Los antecedentes proporcionan un marco de referencia que ayuda a entender el problema o tema que se está investigando:

Balboa y Medina (2021), argumenta que la transformación digital además de representar el cambio en la manera que la ciudadanía y/o funcionarios públicos realizan trámites, también implica fundamentalmente el entendimiento de la GD, considerado una pieza igual o más importante que elegir o diseñar un sistema de GD. En este contexto, se comenzó una investigación para analizar los distintos componentes funcionales de los sistemas de GD en varias entidades públicas. El propósito fue identificar tanto las fortalezas como las debilidades, utilizando una herramienta de gestión que permite evaluar si se cumplen los requisitos funcionales necesarios. Es relevante porque destaca la transformación digital, la cual implica no solo la implementación de sistemas de GD, sino también la necesidad de comprender y gestionar la información.

Del Castillo et al. (2023), determinó cómo se relacionan la GD y el gobierno digital, presentan, con un estudio de tipo básico, correlacional, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, empleo 15 criterios e indicadores para la GD en el gobierno digital cubano. Utilizando métodos cuantitativos y normas jurídicas, Concluyo, que el marco regulatorio integral basado en el modelo MSR y la norma ISO 15489-1, mejorando la calidad de la información, la eficiencia administrativa y las competencias profesionales. Fue relevante porque proporciona evidencia empírica sobre la relación entre la gestión documental y el gobierno digital. Ya que proporciona evidencia empírica de cómo la implementación de criterios normativos y modelos internacionales, como el MSR y la norma ISO 15489-1, puede mejorar significativamente la calidad.

Gamido et al. (2023) estableció la relación entre el desarrollaron un sistema de GD electrónico para redes, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, método hipotético deductivo. El sistema cumplió con las expectativas, mejorando la eficiencia laboral y reduciendo costos operativos. Concluyo que su potencial como modelo para optimizar la GD y la eficiencia operativa en organizaciones con infraestructuras similares. Fue pertinente porque aporta un modelo concreto y probado de sistema de GD electrónico diseñado específicamente para redes, mostrando su efectividad en mejorar la eficiencia laboral y reducir costos operativos.

Manrique y García (2023) identifico la relación entre la estrategia de GD digital adecuada para una empresa, utilizando encuestas, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, método hipotético deductivo, identificaron necesidades y desarrollaron una propuesta funcional. Concluyeron que la digitalización documental optimiza la administración, mejora la eficiencia operativa y desarrolla competencias profesionales en recursos humanos. Fue importante porque destaca la

importancia de una estrategia de GD digital adaptada a las necesidades específicas de una organización para optimizar la administración y mejorar la eficiencia operativa.

Amador et al. (2023), determinó la manera de relacionarse entre la GD digital y los procesos de administración. Utilizando un enfoque cuantitativo con cuestionarios, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, método hipotético deductivo, encontraron que la digitalización de documentos mejora significativamente la eficiencia y organización administrativa, aunque persisten desafíos debido a la coexistencia de documentos físicos y digitales y la falta de capacitación especializada. Concluyen que es necesario fomentar la digitalización completa y la formación en herramientas digitales para optimizar la gestión de procesos. Fue relevante porque aporta evidencia sobre cómo la digitalización de documentos puede mejorar significativamente la eficiencia y organización en procesos.

López (2023), determino la relación entre el modelo para el desarrollo de competencias profesionales específicas, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, método hipotético deductivo, empíricos y estadísticos, incluyendo la prueba de McNemar, Concluyo que los residentes aprobaron la pertinencia del modelo, mostrando alta satisfacción y un desarrollo significativo de competencias. Fue relevante porque ofrece evidencia empírica y estadística sobre la efectividad de un modelo de formación en competencias.

Rivas (2021) identifico la relación entre la propuesta de las competencias profesionales en turismo, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, método hipotético deductivo, identificando competencias clave como formación bilingüe, conocimientos de mercadotecnia y habilidades administrativas. Concluyo que los estudios destacan la importancia de desarrollar competencias específicas, adaptativas y orientadas a las necesidades del sector,

relevantes para la GD digital y las competencias en recursos humanos. Fue significativo porque identifica competencias clave para el sector, como la formación bilingüe, conocimientos de mercadotecnia y habilidades administrativas.

Nahum et al. (2021) estableció la relación entre las competencias profesionales, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, métodos hipotético deductivo, identificaron competencias demandadas por empleadores, como adaptación, iniciativa e innovación, además de habilidades interpersonales, dominio de idiomas e internacionalización. Concluyen que la formación universitaria debe incluir habilidades prácticas y adaptativas relevantes en un mercado laboral cambiante. Este estudio destaca la importancia de estas competencias para la selección y desempeño laboral. Fue relevante porque identifica competencias clave demandadas por empleadores, como adaptación, iniciativa, innovación, habilidades interpersonales y dominio de idiomas.

Esparza et al. (2020) determinó cómo se relacionan el modelo de formación por competencias, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, métodos hipotético deductivo, encontraron deficiencias en competencias instrumentales y personales. Concluyo que el 50% de los estudiantes mostraron niveles iniciales o de proceso en gestión de información, relaciones interpersonales y compromiso ético. Fue importante porque destaca deficiencias en competencias instrumentales y personales, como la gestión de información, las relaciones interpersonales y el compromiso ético.

Asimismo, las referencias desarrolladas con antecedentes nacionales son:

Escandell (2024) identifico la relación entre las competencias esenciales para especialistas en SEO el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior. Identifica competencias específicas como optimización web y análisis de

palabras clave, junto con habilidades transversales como la adaptabilidad. Concluyo que las competencias profesionales en GD digital, crucial para entornos laborales dinámicos de la instrucción. Fue relevante porque identifica competencias específicas y transversales esenciales para especialistas en entornos digitales dinámicos, como el SEO.

Viloria (2023) determinar la relación entre la importancia del Programa de control de documentos archivísticos (PCDA), el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior. Subrayó que un PCDA sólido es crucial para la implementación de sistemas de GD electrónica, Concluyo que el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, destacando la necesidad urgente de integrar la valoración documental de manera integral. Fue importante porque resalta la importancia de un Programa de Control de Documentos Archivísticos (PCDA) sólido para la implementación efectiva de sistemas de GD digital.

Chávarry y Sandoval (2023) estableció la relación entre el sistema web y el manejo documental. el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior. Resultados destacan la eficacia del sistema en registro, localización y atención de documentos, reduciendo tiempos y carga laboral, y optimizando recursos, considero esencial la implementación de una comunicación efectiva entre el sistema web y la GD. En conclusión, la sinergia optimiza la organización y accesibilidad de los documentos, lo que, a su vez, contribuye a una mejora considerable en la eficiencia de los procesos organizacionales. Fue significativo porque destaca la efectividad de un sistema web integrado en la gestión de documentos, mejorando aspectos clave como el registro y la atención de documentos.

Samuel (2023) determino la relación entre el desarrolló e implementó un sistema de GD electrónico basado en la web utilizando tecnologías web y la metodología, el

tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, métodos hipotético deductivo, navegación e interfaz abstracta, centrado en mejorar la eficiencia y productividad en la gestión de documentos electrónicos. Fue fundamental porque presenta un enfoque innovador para mejorar la eficiencia y productividad en la gestión de documentos a través de un sistema web basado en tecnologías avanzadas y una interfaz centrada en el usuario.

Valencia y Deroncele (2023) determinaron la relación entre la evaluación de competencias del docente de ingeniería. el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior. Docentes autoevaluados altamente competentes; alumnos y egresados destacaron menos en competencias técnico-cognitivas y sociales. Concluyó que la formación continua para mejorar enseñanza y fortalecer competencias teóricas, tecnológicas y colaborativas en ingeniería. Fue crucial porque analiza la relación entre las competencias de los docentes de ingeniería y la percepción de los estudiantes y egresados.

Tubillas (2022) determinó la relación entre la GD y gobierno digital. el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, métodos hipotético deductivo, cuestionarios a 80 sujetos administrativos. Concluyó que la GD digital y el gobierno digital, resaltando la importancia de organizar y almacenar documentos para mejorar la eficiencia y productividad organizacional. Es relevante refuerza la necesidad de investigar cómo la GD digital puede optimizar los procesos en el contexto del gobierno digital, alineándose con los objetivos y enfoque de la investigación en curso.

Cámara (2022) identificó la relación entre el impacto del sistema de GD con firma digital en trámites documentarios. el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, que redujo costos operativos y espaciales, centralizó la información y mejoró la eficiencia. Concluyó que el estudio proporciona un marco

metodológico y conceptual para investigaciones sobre sistemas similares en instituciones públicas. Fue pertinente porque destaca la relación clave entre la GD digital y el funcionamiento eficiente del gobierno digital.

Cruz (2021) estableció la relación entre las competencias profesionales y perfil académico en estudiantes turísticos. el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, métodos hipotético deductivo, encuestó a 46 participantes. Concluyo que los niveles moderados a bajos en ambas áreas, con una correlación significativa entre competencias y perfil académico. Fue significativo porque establece la relación entre las competencias profesionales y el perfil académico en estudiantes del sector turístico.

Zagaceta (2021) determino la relación entre competencia profesional y desempeño laboral, el tipo de estudio y enfoque fue desarrollado igual al antecedente anterior, métodos hipotético deductivo, con 9 dimensiones y 28 indicadores. Concluyo que correlación significativa entre competencias y desempeño, resaltando la importancia de desarrollar estas habilidades para el éxito laboral, especialmente en GD digital, informando programas de capacitación en recursos humanos. Fue importante porque demuestra una correlación significativa entre las competencias profesionales y el rendimiento laboral, especialmente en el contexto de la gestión documental (GD) digital.

Gómez y Sánchez (2022), determino la Competencias profesionales de los docentes de educación secundaria en el Perú, aborda esta problemática, analizando las habilidades y conocimientos que los docentes deben poseer para desempeñarse exitosamente en un entorno educativo cada vez más complejo y demandante. El objetivo de este estudio es identificar y evaluar dichas competencias, proponiendo mejoras en la formación y desarrollo profesional de los docentes. Utilizando una

metodología mixta que combina encuestas, entrevistas y análisis documental, los resultados revelan áreas que requieren fortalecimiento, especialmente en tecnologías educativas y estrategias didácticas innovadoras. En conclusión, el estudio destacó la necesidad de programas de formación continua y políticas educativas que promuevan el desarrollo profesional docente, proporcionando una base empírica para mejorar la calidad educativa en el Perú.

Martínez y Pérez (2021), la formación universitaria en el Perú también ha sido objeto de escrutinio, especialmente en relación con la adecuación de las competencias profesionales impartidas a los estudiantes para el mercado laboral y las demandas sociales contemporáneas. El estudio de "Evaluación de competencias profesionales en la formación universitaria en Perú: Un estudio comparativo," realiza un análisis exhaustivo de la situación actual de las competencias profesionales en las universidades peruanas. Este trabajo compara distintas instituciones educativas y programas de estudio, proporcionando una perspectiva integral sobre la efectividad de la formación universitaria en la preparación de profesionales competentes y bien capacitados.

El estudio, destacó la importancia de desarrollar habilidades específicas, especialmente en GD digital, y sugiere implementar programas de capacitación en recursos humanos para mejorar el éxito laboral. En el Perú, las políticas públicas son gestionadas y reguladas por el CEPLAN, que desempeña un papel crucial en su análisis y desarrollo. Este proceso incluye la identificación de problemas, la formulación de propuestas para abordarlos y la evaluación de los resultados obtenidos. Esta política permite garantizar que los profesionales peruanos cuenten con las competencias necesarias para gestionar y utilizar sistemas de documentación digital eficientemente.

La Política 35: Sociedad de la información y sociedad del conocimiento está orientada a promover una transformación hacia una sociedad que maximice el uso de las tecnologías de la información y el conocimiento para impulsar el desarrollo económico y social. Esta busca asegurar que todos los ciudadanos tengan acceso equitativo a las tecnologías y a la información, lo que incluye el desarrollo de la infraestructura tecnológica necesaria y la capacitación en competencias digitales. Uno de sus objetivos es fomentar una mayor alfabetización digital, asegurando que la población pueda utilizar las herramientas tecnológicas disponibles. También se enfoca en la promoción de la innovación y la investigación tecnológica para mejorar la calidad de vida.

Se relaciona con la GD digital y el desarrollo de competencias profesionales. Impulsa la expansión y mejora de la infraestructura tecnológica, facilitando así la implementación de sistemas digitales para el manejo de documentos. Al promover el acceso a las tecnologías de la información y fomentar la capacitación en habilidades digitales, asegura que los profesionales estén preparados para utilizar herramientas electrónicas. Además, al apoyar la investigación y el desarrollo tecnológico, la política favorece las nuevas tecnologías y prácticas innovadoras en la GD. La modernización de la administración pública mediante la gobernanza electrónica también es un componente, que refuerza la GD más eficiente y transparente.

Los marcos conceptuales y conjuntos de principios que buscan explicar cómo las organizaciones pueden ser gestionadas de manera más eficaz: La teoría de la administración clásica, desarrollada por (Henri Fayol y Frederick Taylor), proporciona un marco conceptual relevante para resolver problemas relacionados con la eficiencia operativa y la organización en la gestión digital de documentos. Fayol resalta la importancia de las funciones administrativas, como la planificación, organización,

dirección, coordinación y control, que son esenciales para estructurar y supervisar de manera efectiva los sistemas digitales de gestión documental. Estos principios facilitan la creación de procesos organizados y el mantenimiento de un entorno seguro y eficiente. Por su parte, Taylor, con su enfoque en la administración científica, subraya la necesidad de optimizar los procesos y especializar el trabajo, lo que fomenta la mejora continua en la gestión de documentos digitales. Asimismo, su teoría refuerza la relevancia de una capacitación profesional constante, que permita a los empleados dominar las herramientas digitales y aplicar buenas prácticas en la gestión documental, contribuyendo a la eficiencia global del sistema.

Científica, propuesta por (Frederick Taylor), enfatiza la optimización de procesos laborales a través de métodos científicos, estandarización de tareas y capacitación de los trabajadores. En la GD digital, la estandarización y la optimización de procesos son esenciales para asegurar que los documentos se gestionen de manera uniforme y eficiente. Esta teoría también apoya la formación de competencias profesionales al promover la capacitación y la especialización de los empleados.

Sistemas, desarrollada por (Ludwig von Bertalanffy), considera la organización como un sistema compuesto por partes interrelacionadas. Se enfoca en la interdependencia y la colaboración entre diferentes departamentos. La GD digital requiere una visión sistémica para integrar los diversos componentes de una organización, asegurando que la información fluya correctamente entre ellos. Las competencias profesionales se desarrollan mejor cuando se entiende cómo interactúan las diferentes funciones y áreas dentro de la organización.

Comportamiento organizacional, desarrollada por autores como (Elton Mayo y Abraham Maslow), se enfoca en el comportamiento humano dentro de las organizaciones y cómo este afecta la productividad y la satisfacción laboral. La GD

digital puede influir en la satisfacción y eficiencia de los empleados, ya que un sistema bien diseñado facilita su trabajo diario. El desarrollo de competencias profesionales también se beneficia al entender y mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

La gestión de documentos no solo implica un cambio en la manera en que se llevan a cabo los trámites para ciudadanos y funcionarios públicos, sino que también se debe considerar la GD como un componente crucial, tan vital como la selección o diseño de un sistema de GD. Con este enfoque, comenzamos una investigación sobre los distintos componentes funcionales en los sistemas de GD de varias entidades públicas, con el objetivo de identificar sus fortalezas y debilidades mediante la evaluación con una herramienta de gestión que determina si se cumplen los requisitos funcionales (Balboa y Medina, 2021).

La gestión de documentos digitales implica reconocerla como el conjunto de métodos y enfoques destinados a gestionar de manera eficaz y organizada la creación, almacenamiento, acceso, recuperación y disposición de documentos en formato digital dentro de una organización (Smith y Johnson, 2023). Este campo va más allá de la simple digitalización de documentos físicos, incluyendo también la generación y gestión de documentos nacidos digitalmente (Brown y White, 2022).

La gestión de documentos digitales se enfoca además en establecer políticas y procedimientos que regulen el ciclo de vida completo de los documentos digitales, desde su creación hasta su eventual archivo o eliminación (García y Martínez, 2023).

Esto incluye aspectos como la clasificación adecuada de documentos según su importancia y relevancia, la implementación de controles de acceso para proteger la información confidencial, y el cumplimiento de normativas legales y regulatorias mediante la adopción de medidas apropiadas (Wang y Zhang, 2022).

Para sustentar el concepto del artículo científico Evaluación de los Componentes Funcionales de los Sistemas de GD en la Transformación Digital de los Organismos Públicos, sobre la GD digital, es esencial destacar que el cambio en la manera en que los ciudadanos y funcionarios públicos realizan trámites es implicancia de la transformación digital, pero también resalta la GD como una pieza crucial en este proceso. Reconociendo su importancia, he llevado a cabo una investigación detallada sobre los componentes funcionales de los sistemas de GD en diversos organismos públicos. Esta investigación tiene como objetivo identificar tanto las fortalezas como las debilidades de dichos sistemas. Mediante un instrumento de gestión específico, he evaluado la presencia de requisitos funcionales, destacando así la necesidad imperiosa de una GD efectiva para asegurar el éxito de la transformación digital. Pérez, J. (2023)

La planeación en el ámbito de la gestión de registros digitales se entiende como un proceso integral que no solo abarca la implementación de tecnologías, sino también la definición de estrategias para la optimización continua y la adaptación a futuras necesidades (Balboa y Medina, 2021). Esta fase implica la identificación de desafíos potenciales, la evaluación de capacidades organizativas y la integración de herramientas tecnológicas avanzadas que faciliten la digitalización y el acceso eficiente a la información (Taylor y Harris, 2022). Además, se prioriza la creación de marcos normativos internos que promuevan la seguridad, la protección de datos y el cumplimiento de las normativas legales vigentes, garantizando así una transición fluida hacia un entorno digitalmente sostenible.

El propósito de la planeación en la gestión de documentos digitales no se limita a mejorar la eficiencia operativa y la accesibilidad de la información, sino también a abordar proactivamente y mitigar posibles desafíos y riesgos durante la implementación y en el futuro (Balboa y Medina, 2021). Además, implica la formación de equipos

multidisciplinarios para supervisar el proceso, asegurando la integración fluida de sistemas digitales en todos los niveles organizacionales y promoviendo una cultura de innovación y mejora continua en la GD (Lee y Park, 2023).

La producción de documental en el entorno digital implica un proceso sistemático y regulado para desarrollar documentos electrónicos con el fin de generar, revisar y finalizarlos de manera efectiva y eficiente (Balboa y Medina, 2021). Este proceso incluye desde la creación inicial de contenido hasta la edición colaborativa y la aprobación final, haciendo uso de herramientas y plataformas digitales adecuadas (Adams y Roberts, 2023).

La producción documental digital no solo optimiza la velocidad y precisión en la creación de documentos, sino que también permite una gestión más eficaz los trabajos documentales (Balboa y Medina, 2021). Esto se logra mediante el empleo de herramientas de colaboración en línea y sistemas de gestión de contenido que mejoran la comunicación tanto interna como externa, asegurando que los documentos estén disponibles y actualizados oportunamente para todos los usuarios pertinentes (Chen y Liu, 2023)

La gestión y trámite de documentos mejora la eficiencia operativa al reducir los tiempos de procesamiento y respuesta, al mismo tiempo que fortalece la trazabilidad y transparencia de las actividades administrativas. (Balboa y Medina, 2021). Esto se logra mediante la implementación de sistemas de GD que permiten un seguimiento preciso del estado y la ubicación de los documentos, asegurando el cumplimiento de normativas y procedimientos establecidos (Yang y Zhang, 2022).

La gestión y trámite, implica estructurar de manera sistemática y eficiente los documentos electrónicos para mejorar su accesibilidad, almacenamiento y capacidad de recuperación (Wang y Li, 2023). Este proceso implica la adecuada categorización

de la información mediante el uso de metadatos y sistemas de clasificación para asegurar la coherencia y la organización lógica de los documentos (Zhang y Wang, 2022)

La gestión y procesamiento de documentos en entornos digitales se enfocan en administrar de manera eficiente y efectiva los procesos documentales desde la recepción hasta el archivo o disposición final.(Balboa y Medina, 2021; Li y Wu, 2023). Este proceso implica la organización sistemática de documentos electrónicos mediante la implementación de protocolos y herramientas digitales que facilitan la captura, clasificación y distribución de información (Kim y Lee, 2022).

La gestión y trámite de documentos mejora la eficiencia operativa al reducir los tiempos de procesamiento y respuesta, al mismo tiempo que fortalece la trazabilidad y transparencia de las actividades administrativas (Balboa y Medina, 2021). Esto se logra mediante la implementación de sistemas de GD que permiten un seguimiento preciso del estado y la ubicación de los documentos, asegurando el cumplimiento de normativas y procedimientos establecidos (Yang y Zhang, 2022).

La organización juega un papel crucial para asegurar un funcionamiento eficiente y efectivo en cualquier ámbito, tanto personal como profesional. Este proceso implica la estructuración y coordinación de recursos, tareas y tiempos con el fin de alcanzar objetivos específicos de manera sistemática (Balboa y Medina, 2021).

La organización digital de documentos no solo optimiza la gestión diaria de la información, sino que también facilita la integración fluida de nuevos documentos y actualizaciones en los sistemas existentes (Wang y Li, 2023). Esto se logra mediante la implementación de herramientas de gestión de contenido que permiten la administración centralizada y coordinada de los documentos, asegurando la

consistencia y la precisión de la información accesible para usuarios tanto internos como externos (Yang y Zhang, 2022).

Las competencias profesionales engloban habilidades para planificar, ejecutar y monitorear de manera autónoma, superando la simple obediencia a instrucciones. Se requiere aplicar conocimientos especializados que van más allá de la mera ejecución práctica (La Madriz y Parra, 2016). También se definen como las capacidades y habilidades específicas que permiten a un individuo desempeñarse efectivamente en su campo laboral (Smith y Johnson, 2023). Estas competencias van más allá del mero conocimiento teórico, implicando la capacidad para poner en práctica dicho conocimiento en situaciones sencillas y complejas (Patel y Shah, 2023). Además, incluyen la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones fundamentadas y adaptarse ágilmente a entornos cambiantes (Brown y White, 2022). Desde una perspectiva más amplia, las competencias profesionales abarcan también aspectos éticos y sociales, como la responsabilidad, la integridad y el respeto por la diversidad cultural y organizacional (Martínez y Sánchez, 2020).

Para defender el concepto de mi artículo científico sobre competencias profesionales, es esencial destacar que estas competencias abarcan habilidades fundamentales para planificar, ejecutar y monitorear de manera autónoma, superando la simple obediencia a instrucciones. Este enfoque implica la aplicación de conocimientos especializados que trascienden la mera ejecución práctica. La investigación subraya cómo estas competencias son cruciales para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno, ya que permiten a los profesionales adaptarse, innovar y tomar decisiones informadas de manera independiente, reforzando así la necesidad de una formación integral y especializada.

El saber constituye una base fundamental para el crecimiento personal y profesional. Más allá de la mera acumulación de información, implica una comprensión profunda de los conceptos y su aplicación efectiva en diversos contextos (La Madrid y Parra, 2016)

El saber, se refiere a la capacidad de un individuo para adquirir y aplicar información, habilidades y comprensión en diversas situaciones y contextos. Va más allá de la simple acumulación de datos, implicando la capacidad de analizar, sintetizar y utilizar el conocimiento de manera efectiva (Wang y Zhang, 2022).

El Saber hacer, dentro del ámbito de la escritura científica, mejorar el estilo implica alcanzar la precisión y la claridad en la comunicación de ideas complejas (Wang y Zhang, 2022). Utilizar un lenguaje técnico adecuado es fundamental para asegurar una comprensión precisa de los conceptos discutidos (Lee y Park, 2023). Además, la estructura del texto debe ser coherente y bien organizada, facilitando una presentación lógica de la información que permita al lector navegar sin dificultades a través del contenido (Kim y Lee, 2022).

Saber estar es una habilidad esencial para una interacción social efectiva y el éxito en diversas situaciones. No se limita a comportarse de manera adecuada, sino que requiere comprender y ajustar las propias acciones y actitudes según el contexto y las personas presentes (La Madrid y Parra, 2016). Esta capacidad incluye escuchar activamente, mostrar empatía y adaptarse de manera fluida a las dinámicas sociales. Además, saber estar implica proyectar respeto y profesionalismo, lo que facilita tanto la construcción de relaciones sólidas como la resolución de conflictos (La Madrid y Parra, 2016). Por lo tanto, dominar el arte de saber estar resulta fundamental para una comunicación más efectiva y un entorno de trabajo más armonioso.

Saber estar, es la habilidad para ajustar el comportamiento y las actitudes de manera adecuada en diversos entornos sociales y laborales, adaptándose a las circunstancias presentes (Taylor y Harris, 2022). Incluye habilidades como la empatía, la diplomacia y el respeto hacia los demás, elementos fundamentales para mejorar las relaciones interpersonales y promover un ambiente armonioso (Chen y Liu, 2023). Además de estas habilidades sociales, desenvolverse adecuadamente implica tener en cuenta las normas culturales y sociales, actuando de manera ética y profesional en diferentes contextos (Kumar y Gupta, 2022).

Querer hacer constituye una motivación fundamental que impulsa el lograr objetivos y la consecución de metas tanto personales como profesionales. Este impulso trasciende el simple deseo, ya que requiere un compromiso decidido con la acción y la perseverancia (La Madriz y Parra, 2016). Para llevar a cabo lo que se desea, es necesario establecer metas claras, planificar estrategias adecuadas y mantener el enfoque a pesar de los obstáculos (La Madriz y Parra, 2016). Además, querer hacer está estrechamente vinculado a la capacidad de superar dificultades y adaptarse a circunstancias cambiantes (La Madriz y Parra, 2016). De este modo, la actitud de querer hacer fomenta la iniciativa y el entusiasmo, siendo esencial para convertir ideas en resultados concretos. En resumen, el deseo de hacer, junto con una actitud proactiva, resulta crucial para alcanzar el éxito y fomentar un crecimiento continuo.

Querer hacer, describe la motivación interna y el compromiso personal para llevar a cabo una tarea o actividad con eficiencia y dedicación. Esta dimensión no solo implica tener un interés genuino y la voluntad de emprender las acciones necesarias, sino también mostrar iniciativa y perseverancia para enfrentar desafíos y superar obstáculos (Adams y Roberts, 2023).

Poder hacer es una capacidad esencial que permite a las personas ejecutar tareas y alcanzar metas con eficacia. Este concepto trasciende el mero deseo, ya que implica disponer de los recursos, habilidades y oportunidades necesarias para llevar a cabo una acción (La Madriz y Parra, 2016). Para poder hacer, es fundamental contar con una preparación adecuada, así como con las herramientas y el apoyo necesarios para enfrentar desafíos. Además, la capacidad de realizar algo está estrechamente vinculada a la autoconfianza y la competencia técnica, factores que facilitan la resolución de problemas de manera eficiente (La Madriz y Parra, 2016). En consecuencia, el poder hacer no solo facilita la implementación de ideas, sino que también contribuye significativamente al logro de objetivos concretos, resultando esencial para el progreso y el éxito en cualquier ámbito.

Poder hacer, se refiere a la habilidad real para llevar a cabo tareas y cumplir con obligaciones de manera competente y eficaz. Esta dimensión implica no solo poseer habilidades y conocimientos técnicos adecuados, sino también tener acceso a los recursos y apoyo necesarios para ejecutar las tareas de manera efectiva (Zhang y Wang, 2022). Además, implica la capacidad de adaptarse a diversos escenarios y enfrentar desafíos de manera creativa y ágil (Li, H y Wu, 2023).

Para estructurar, guiar y validar el proceso de investigación es necesario ofrecer una dirección clara y específica para conocer si Existe relación entre la GD digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023. Específicas: Existe relación significativa entre la planeación y competencias profesionales, Existe relación significativa entre la producción documental y competencias profesionales, Existe relación significativa entre la gestión y trámite y las competencias profesionales, Existe relación significativa entre la organización y competencias profesionales.

II. METODOLOGÍA

Este estudio se sitúa dentro de la investigación de carácter básico o fundamental, cuyo propósito central es ampliar el conocimiento teórico. Su enfoque principal radica en explorar conceptos y examinar las relaciones entre variables, sin la intención de obtener una aplicación práctica inmediata. Está orientado hacia la generación de nuevos saberes y la comprensión profunda de los principios subyacentes de un fenómeno o disciplina, tal como lo mencionan (Hernández y Mendoza 2018).

La investigación seguirá un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal y un nivel correlacional, en el que se analizará la relación entre la variable 1 y la variable 2, según la metodología propuesta por Hernández y Mendoza (2018). Este tipo de estudio implica la recopilación de datos en un único punto en el tiempo, sin que los investigadores alteren o manipulen las variables. En lugar de intervenir, se centran en la explicación, el análisis diagnóstico y la obtención de nuevas conclusiones (Concytec, 2018).

GD digital, la transformación digital no solo redefine cómo ciudadanos y funcionarios públicos manejan procedimientos administrativos, sino que también destaca la GD como un componente crítico, equiparable en importancia a la selección o diseño del sistema correspondiente. Este estudio examina los elementos operativos de los sistemas de GD en entidades gubernamentales, evaluando sus fortalezas y áreas de mejora mediante un instrumento especializado que detecta requisitos funcionales (Balboa y Medina, 2021).

Operacionalmente se llevará a cabo considerando los siguientes procesos: planificación, producción documental, gestión y trámite, y organización, utilizando un cuestionario de preguntas cerradas que abarca los elementos observables cuyos

indicadores son: D1: Elaborar documentos, Elaborar Protocolos, Elaborar lineamientos de orientación. D2: Generación de documentos de funciones, generación de documentos de actividades. D3: Registro, vinculación a un trámite, distribución, descripción, disponibilidad, recuperación, acceso. D4: operaciones técnicas.

Para la medición se empleará una escala de Likert, que es una escala ordinal diseñada para evaluar actitudes u opiniones. En este estudio, se utilizará una escala de cinco puntos, que va desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Cada valor en la escala representa un nivel de acuerdo o frecuencia. Así, puntajes cercanos a 5 se interpretan como "Altos", los intermedios como "Medios", y los cercanos a 1 como "Bajos".

Competencias profesionales: Las competencias profesionales engloban habilidades para planificar, ejecutar y monitorear de manera autónoma, superando la simple obediencia a instrucciones. Se requiere aplicar conocimientos especializados que van más allá de la mera ejecución práctica (La Madriz y Parra, 2016).

Definición operacional: Las competencias profesionales se evaluaron a través de la capacidad en las áreas del saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer, para lo cual se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas. Donde sus indicadores son: D1: Carácter técnico del conocimiento, Carácter social de conocimiento, Experiencia laboral. D2: Habilidades Técnicas, Habilidades sociales, Habilidades cognitivas. D3: valores, creencias, actitudes. D4: motivación, identificación con las tareas. D4: Lo individual, lo situacional.

Para la medición se empleará una escala de Likert, que es una escala ordinal diseñada para evaluar actitudes u opiniones. En este estudio, se utilizará una escala de cinco puntos, que va desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Cada valor en la escala representa un nivel de acuerdo o frecuencia. Así, puntajes cercanos a 5 se interpretan como "Altos", los intermedios como "Medios", y los cercanos a 1 como "Bajos".

La población del estudio está formada por 154 administrativos de una entidad pública en el Callao en 2023.(Hernández y Mendoza, 2018), la población se define como el conjunto de elementos que cumplen con una especificación particular y que están sujetos a análisis.

Criterios de inclusión y exclusión: Para la aplicación del cuestionario, se consideraron únicamente a los administrativos. No se incluyó en el estudio a aquellos administrativos que no estuvieran disponibles o que no completaran el cuestionario. La muestra se seleccionó de manera que todos los individuos de la población tuvieran una oportunidad justa de ser incluidos, lo que ayuda a que los resultados sean representativos y aplicables a la población general, como señalan (Arias et al., 2022).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se llevará a cabo un cuestionario con el propósito de recabar información sobre las variables y las percepciones de los sujetos participantes (García, 2021). Se elaboró un instrumento de medición que contenía preguntas cerradas con el fin de estructurar y organizar las variables bajo estudio.

El estudio utilizó dos cuestionarios que han sido validados. Los ítems e indicadores en estos cuestionarios están vinculados a las variables específicas del estudio (Torres et al., 2020). Los ítems e indicadores incluidos en estos cuestionarios se alinearon con las variables específicas bajo investigación (Torres et al., 2020).

El cuestionario se caracteriza como una herramienta que consiste en preguntas cerradas para fines de investigación, con la plataforma de Google Forms utilizada en función del contexto específico (Fuentes-Doria et al., 2020). La comunicación se llevará a cabo de manera remota a través del correo electrónico, lo cual garantiza de manera responsable la obtención de resultados apropiados. Asimismo, en dicho contexto, Carrasco (2018) afirmó que el instrumento se caracteriza como una útil herramienta

que alberga preguntas diseñadas para abordar las variables de estudio. Conforme a la investigación realizada por Hernández y colaboradores en 2014, se observa que el cuestionario está conformado por preguntas que abordan variables mensurables y cuantificables, las cuales fueron identificadas en el planteamiento de las interrogantes de investigación.

Después de esto, se procede a evaluar las variables a través de cuestionarios que contienen las preguntas correspondientes. Los participantes califican los cuestionarios utilizando una escala del 1 al 5, respondiendo a preguntas diseñadas específicamente para medir variables y dimensiones formuladas según los objetivos de la investigación. Para la GD digital, se utiliza un cuestionario adaptado que cubre cuatro dimensiones y consta de 14 preguntas, mientras que para evaluar competencias profesionales se emplea otro cuestionario adaptado con cinco dimensiones y 14 preguntas. Los instrumentos fueron evaluados mediante un análisis de contenido realizado por expertos, asegurando la adecuación de las herramientas para medir las variables. Además, se verificó la claridad y relevancia de los cuestionarios de acuerdo con los criterios establecidos.

La prueba piloto se realizó con 20 administrativos para evaluar las dos variables bajo estudio, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una confiabilidad de 0.857 para la primera variable y 0.849 para la segunda, indicando que estos valores están dentro del rango aceptable y reflejan la fiabilidad del instrumento de medición.

En el transcurso de la investigación se llevará a cabo el análisis estadístico de la GD digital y las competencias profesionales, esto implicó la revisión de múltiples fuentes de referencia. A continuación, se elaborará un protocolo para la

operacionalización de las variables, con el propósito de elegir y aplicar los instrumentos más adecuados.

Es imprescindible garantizar que la muestra sea adecuada para los objetivos de la investigación, considerando sus características y naturaleza. El uso de herramientas para clasificar y agrupar la muestra es fundamental para evaluar la confiabilidad y validez de la encuesta. Este proceso incluye la revisión de expertos para asegurar la validez del contenido y verificar la consistencia interna a través de la confiabilidad.

Finalmente, se implementó la versión 27 de SPSS para el análisis.

Los datos recopilados en el estudio se analizaron de acuerdo con el siguiente método, se estructurarán en dos fases principales. En la primera fase, se llevará a cabo un análisis descriptivo mediante la elaboración de tablas que mostrarán las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos, sin emplear software estadístico como SPSS V27 en esta etapa. Para optimizar la evaluación y facilitar su interpretación, se presentarán las variables y sus dimensiones de forma más clara. En la segunda fase, se realizarán pruebas de hipótesis utilizando el coeficiente Rho de Spearman, con el fin de evaluar cuantitativamente las relaciones entre las variables analizadas.

La investigación se guía por principios de integridad científica, asegurando honestidad, transparencia y rigor en todas las etapas del proceso. Se han implementado procedimientos de consentimiento y asentimiento informado para respetar y proteger la autonomía de los participantes, siguiendo los criterios del Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo (UCV). Los documentos de autorización de las instituciones colaboradoras y el consentimiento de los participantes se han obtenido y están incluidos en los Anexos. No obstante, para mantener la confidencialidad de las entidades colaboradoras, estos documentos no se publicarán en el repositorio, protegiendo así la información sensible y la privacidad de los

involucrados, en conformidad con la RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°081-2024 -VI-UCV.

La autenticidad de la investigación se mantiene a lo largo del proceso para asegurar que los datos recolectados sean genuinos y confiables. Es esencial que todos los datos se utilicen exclusivamente para fines investigativos, evitando el plagio y fortaleciendo la integridad de la investigación. Este enfoque ético refuerza la validez de la investigación y su contribución al conocimiento académico, garantizando que los hallazgos sean fiables y beneficiosos para la comunidad científica y la sociedad en general.

III. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Se empleó el análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra supera los 50 casos, lo que lo convierte en el método más apropiado para esta evaluación. El análisis se basó en dos premisas fundamentales, siendo la primera: H0, que establece que los datos provienen de una distribución normal y la segunda H1, que establece que los datos no provienen de una distribución normal.

Criterio:

$p < 5\%$, negar la H0

$p > 5\%$, admitir la H0

Tabla 1 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión documental digital	,207	110	,000
Planeación	,289	110	,000
Producción documental	,290	110	,000
Gestión y tramite	,222	110	,000
Organización	,282	110	,000
V2 Competencias profesionales	,196	110	,000
Saber	,263	110	,000
Saber hacer	,256	110	,000
Saber estar	,231	110	,000
Querer hacer	,265	110	,000
Poder hacer	,287	110	,000

3.1 Estadísticos Inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la GD digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023

Ha: Existe relación entre la GD digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Tabla 2

		Gestión documental digital	Competencias profesionales
Spearman	Rho de		
	Gestión documental digital	Coefficiente de correlación	1,000
			,787**
		Sig. (bilateral)	.
		N	110
	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	,787**
		1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman revela una fuerte correlación positiva de 0.787 entre la GD digital y las competencias profesionales, lo que indica que a medida que aumenta el nivel de GD digital, también se incrementan las competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 respalda la fiabilidad de esta relación, sugiriendo que esta asociación no es producto del azar. Con una muestra de 110 participantes, el resultado evidencia una interdependencia significativa entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las competencias profesionales y la Planeación de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Ha: Existe relación entre las competencias profesionales y la Planeación de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Tabla 3

Correlación entre Planeación y competencias profesionales.

Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman muestra una fuerte correlación positiva de 0.718 entre la planeación y las competencias profesionales, lo que sugiere que un mejor nivel de planeación se asocia con un mayor desarrollo de las competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 confirma la validez de esta relación, indicando que la correlación observada no es aleatoria. Con una muestra de 110 participantes, los resultados destacan la importancia de la planeación en la mejora de las competencias profesionales.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre las competencias profesionales y la Producción documental de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Ha: Existe relación entre las competencias profesionales y la Producción documental de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Tabla 4

Correlación entre Producción documental y competencias profesionales.

Correlaciones					
Rho Spearman	de Producción documental	Coeficiente de correlación	de	Producciones documentales	Competencia técnicas profesionales
				1,000	,446**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		110	110
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	de	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		110	110

El análisis de la evaluación entre la producción documental y las competencias profesionales reveló una relación positiva moderada, con un coeficiente de 0,446. Esta evaluación, significativa a un nivel del 0,01, indica que a medida que aumentan las competencias profesionales de los individuos, también lo hace su capacidad para producir documentos. La muestra, compuesta por 110 participantes, proporciona una base sólida para confiar en estos resultados. El estudio sugiere que mejorar las competencias profesionales podría ser un factor clave para aumentar la eficiencia en la gestión de documentos.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre las Competencias profesionales y la Gestión y trámite, de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Ha: Existe relación entre las Competencias profesionales y la Gestión y trámite, de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Tabla 5

Correlación entre Gestión y trámite y competencias profesionales.

		Gestión y trámite	Gestión y trámite	y Competencias profesionales
Rho de Spearman	Gestión y trámite	Coefficiente de correlación	de	1,000 ,852**
		Sig. (bilateral)		. ,000
		N		110 110
	Competencias profesionales	Coefficiente de correlación		,852** 1,000
		Sig. (bilateral)		,000 .
		N		110 110

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman muestra una correlación positiva muy fuerte de 0.852 entre la gestión y trámite y las competencias profesionales, indicando que un aumento en la eficiencia de gestión y trámite se relaciona con un mayor nivel de competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 confirma la solidez de esta relación, sugiriendo que esta correlación no es producto del azar. Con una muestra de 110 participantes, los resultados resaltan la estrecha interdependencia entre la gestión y trámite y el desarrollo de competencias profesionales.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre las Competencias profesionales y la Organización de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Ha: Existe relación entre las Competencias profesionales y la Organización de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023.

Tabla 6

Correlación entre Organización y competencias profesionales.

				Competencias Organización profesionales	
Spearman	Rho de	Organización	Coefficiente	de	1,000
			correlación		,806**
			Sig. (bilateral)		,000
			N		110
	Competencias profesionales		Coefficiente correlación	de	,806**
			Sig. (bilateral)		,000
			N		110

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman indica una correlación positiva muy fuerte de 0.806 entre la organización y las competencias profesionales. Esto sugiere que una mayor organización se asocia con un desarrollo superior de las competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 refuerza la confiabilidad de esta relación, evidenciando que la correlación observada no es casual. Con una muestra de 110 participantes, los resultados subrayan la importancia de la organización en el fortalecimiento de las competencias profesionales.

IV. DISCUSIÓN

Balboa y Medina, (2021), en su estudio “Evaluación de Componentes Funcionales en Sistemas de GD en Organismos Públicos en el Contexto de la Transformación Digital”, llegó a la conclusión, que la GD es fundamental y es y una pieza igual o más importante que la elección o diseño de un sistema de GD. Las respuestas recibidas en la pregunta 6 como de la figura 06 se puede observar, que sobre la dimensión gestión y trámite en relación con el sexto enunciado “El sistema digital con que cuenta la entidad permite el registro de documentos según su tipología.”, el 55,45 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, es necesario la elección de un adecuado sistema de GD con la finalidad de agilizar los trámites administrativos, de la misma manera garantizar las competencias del personal que ejecuta dicha actividad; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuanto señala es fundamental la elección de un sistema de GD digital. Elaborar los documentos, protocolos o directrices que guíen el desarrollo de la GD desde el nivel directivo, asegurando la participación de todos los niveles de la organización. Esto incluye definir las acciones necesarias para el registro de documentos, su vinculación con los trámites, la distribución, y cualquier actuación o delegación relacionada. También abarca la descripción de los documentos mediante metadatos, así como su disponibilidad, recuperación, y acceso para consultas. Además, se debe establecer un sistema para controlar y seguir los trámites hasta la resolución final de los asuntos.

Del Castillo et al. (2023), en su investigación “Relación entre la GD y el Gobierno Digital en el Contexto Cubano: Un Estudio Correlacional con Enfoque Cuantitativo”, llegó a la conclusión, que el marco regulatorio integral basado en el modelo MSR y la norma ISO 15489-1, mejoran la calidad de la información, la eficiencia administrativa y las competencias profesionales. Las respuestas obtenidas en la investigación de la

pregunta 7 figura 01, se puede observar, que sobre la dimensión gestión y trámite en relación con el séptimo enunciado “El personal está capacitado para la vinculación de documentos de un área con otra por la calidad de la sistematización que se ejecuta”, el 55,45 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, la capacitación del personal es la base para el logro de calidad de información y eficiencia administrativa en un área determinada; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuanto señala la sistematización de información mejora la calidad de información. Conjunto de acciones requeridas para el registro, vinculación a un trámite, distribución, incluyendo delegaciones o actuaciones, así como la descripción mediante metadatos, la disponibilidad, recuperación y acceso a los documentos para su consulta, y el control y seguimiento de los trámites hasta la resolución de los asuntos.

Gamido et al. (2023) En su análisis “Desarrollo y Evaluación de un Sistema de GD Electrónico para Redes: Impacto en la Eficiencia Laboral y Costos Operativos”, llegó a la conclusión, que su potencial como modelo para optimizar la GD y la eficiencia operativa en organizaciones con infraestructuras similares. Las respuestas halladas en la investigación de la pregunta 8 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión gestión y trámite en relación con el octavo enunciado “Para distribuir los documentos digitales y físicos, se cuenta con tecnología e infraestructura”, el 52,73 % de los encuestados considera que siempre, y un 25,45% casi siempre. Por lo tanto, contar con la infraestructura adecuada para documentos digitales suma a la eficiencia operativa; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuanto señala la eficiencia operativa le logra mediante adecuadas infraestructuras para documentación digital, definida anteriormente.

Manrique y García (2023) en su indagación “Optimización de la Administración Empresarial mediante Estrategias de GD Digital: Un Estudio Correlacional y Propuesta

Funcional”, llegó a la conclusión, que la digitalización documental optimiza la administración, mejora la eficiencia operativa y desarrolla competencias profesionales en recursos humanos. Las respuestas resultantes en la investigación de la pregunta 11 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión gestión y trámite en relación con el décimo primero enunciado “Los documentos son codificados según su clasificación, facilitando que su recuperación sea inmediata”, el 55,45 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, codificar y clasificar documentos digitales optimiza y mejora la eficiencia operativa; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuanto señala la eficiencia operativa le logra mediante la digitalización documental, definida anteriormente.

Amador et al. (2023) en su reporte “Relación entre la GD Digital y los Procesos Administrativos: Impacto de la Digitalización en la Eficiencia y Organización”, llegó a la conclusión, que es necesario fomentar la digitalización completa y la formación en herramientas digitales para optimizar la gestión de procesos. Las respuestas derivadas en la investigación de la pregunta 5 como de la figura 01, se puede observar, que sobre la dimensión Producción documental en relación con el quinto enunciado “Al personal los capacitan constantemente para conocer las herramientas digitales y metodologías para la elaboración eficaz de documentos que detallen las responsabilidades y tareas específicas.”, el 57,27 % de los encuestados considera que siempre, y un 22,73% casi siempre. Por lo tanto, capacitar constantemente a los colaboradores en herramientas digitales y metodologías son base para la elaboración eficaz de documentos; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala la formación en herramientas digitales optimiza la gestión de procesos. Generación de documentos realizado por las instituciones en cumplimiento de sus funciones y actividades.

López (2023), en su exploración “Evaluación del Modelo para el Desarrollo de Competencias Profesionales Específicas: Resultados de la Prueba de McNemar y Satisfacción de los Residentes”, llegó a la conclusión, que los residentes aprobaron la pertinencia del modelo, mostrando alta satisfacción y un desarrollo significativo de competencias. Las respuestas proporcionadas en la investigación de la pregunta 13 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Producción documental en relación con el décimo tercero enunciado “A los operadores del área de trámite se les exige certificaciones técnicas en el manejo digital para el buen nivel de sus operaciones administrativas”, el 60,00 % de los encuestados considera que siempre, y un 18,18% casi siempre. Por lo tanto, contar con certificación técnica en manejo digital, respalda el desarrollo de competencias en el desarrollo de operaciones administrativas; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que el desarrollo de competencias profesionales específicas da soporte eficiente en las operaciones administrativas, definida anteriormente.

Rivas (2021), en su revisión “Relación entre Competencias Profesionales en Turismo y GD Digital: Un Estudio Correlacional sobre Formación Bilingüe, Mercadotecnia y Habilidades Administrativas”, llegó a la conclusión, que los estudios destacan la importancia de desarrollar competencias específicas, adaptativas y orientadas a las necesidades del sector, relevantes para la GD digital y las competencias en recursos humanos. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 15 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Saber en relación con el décimo quinto enunciado “En la oficina de GTH se establecen acciones concretas para mejorar las competencias profesionales en el carácter técnico del conocimiento”, el 54,55 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, establecer acciones concretas para mejora las competencias profesionales, serán fortalezas relevantes para la GD digital según necesidades del

área de trabajo; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que las competencias profesionales se forjan mediante acciones de carácter técnico en manejo de documentación digital. Conjunto de conocimientos asociados a los comportamientos involucrados en la competencia, que pueden ser de naturaleza técnica, enfocados en la ejecución de tareas, o de naturaleza social, orientados a las relaciones interpersonales. La experiencia juega un papel esencial como conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas.

Nahum et al. (2021), en su trabajo “Relación entre Competencias Profesionales y Demandas del Mercado Laboral: Un Estudio Correlacional sobre Adaptación, Iniciativa, e Innovación en la Formación Universitaria”, llegó a la conclusión, que la formación universitaria debe incluir habilidades prácticas y adaptativas relevantes en un mercado laboral cambiante. Este estudio destaca la importancia de estas competencias para la selección y desempeño laboral. Las respuestas detectadas en la investigación de la pregunta 20 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Saber hacer en relación con el vigésimo enunciado “Al desarrollar capacitaciones se toma en cuenta la propuesta de los jefes de área para el fortalecimiento de las habilidades cognitivas. (memorizar, leer, comprender)”, el 54,55 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, la formación y capacitación en habilidades prácticas y adaptativas de enfoque digital, fortalece las habilidades cognitivas de los colaboradores; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que formación universitaria debe incluir habilidades prácticas y adaptativas relevantes dado que nos encontramos en un mercado laboral de cambio inesperado. Conjunto de capacidades que permiten aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos. Estas habilidades pueden clasificarse en técnicas, enfocadas en tareas específicas; sociales, orientadas a la

interacción interpersonal; o cognitivas, destinadas al procesamiento de la información. Lo habitual es que estas habilidades interactúen entre sí.

Esparza et al. (2020), en su investigación científica “Evaluación del Modelo de Formación por Competencias: Deficiencias en Competencias Instrumentales y Personales en Estudiantes”, llegó a la conclusión, que el 50% de los estudiantes mostraron niveles iniciales o de proceso en gestión de información, relaciones interpersonales y compromiso ético. Este estudio destaca la importancia de estas competencias para la selección y desempeño laboral. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 19 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Saber hacer en relación con el décimo noveno enunciado “Los colaboradores tienen un eficiente trabajo en equipo, habilidades de liderazgo, comunicación eficaz como sus habilidades sociales”, el 53,64 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, los colaboradores con formación y capacitación en habilidades de liderazgo y comunicación eficaz y sobre todo de enfoque digital, complementa una adecuada GD digital; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que al menos un 50 % de colaboradores que participaron en el modelo formación por competencias manifestaron un compromiso ético y competencias interpersonales, definido anteriormente.

Escandell (2024) en su investigación “Relación entre Competencias Esenciales para Especialistas en SEO y la GD Digital: Un Estudio Correlacional sobre Optimización Web y Habilidades Transversales”, llegó a la conclusión, que las competencias profesionales técnicas especializadas, crucial para entornos laborales dinámicos de la instrucción. Este estudio destaca la importancia de competencias técnicas especializadas y fortalecimiento del conocimiento. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 15 como de la figura 1 se puede observar, que sobre la

dimensión Saber en relación con el décimo quinto enunciado “En la oficina de GTH se establecen acciones concretas para mejorar las competencias profesionales en el carácter técnico del conocimiento”, el 54,55 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, los colaboradores con conocimiento en técnicas especializadas mejoran las competencias profesionales, complementando la calidad del manejo de información digital; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala la importancia de competencias técnicas especializadas y fortalecimiento del conocimiento en los colaboradores para forjar el manejo de documentación digital, definido anteriormente.

Viloria (2023), en su investigación “Relación entre la Importancia del Programa de Control de Documentos Archivísticos y la Implementación de Sistemas de GD Electrónica”, llegó a la conclusión, Relación entre la Importancia del Programa de Control de Documentos Archivísticos y la Implementación de Sistemas de GD Electrónica. Este estudio destaca la importancia del uso de sistemas especializados en GD, que permita integrar a la organización. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 6 como de la figura 6 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y trámite en relación con el décimo quinto enunciado “El sistema digital con que cuenta la entidad permite el registro de documentos según su tipología”, el 54,55 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, elegir un sistema de GD correcto, conlleva a la calidad y eficiencia en el manejo de documentos digitales; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala la importancia en el control de documentos digitales y elección de sistemas adecuados en GD, definido anteriormente.

Chávarry y Sandoval (2023), en su investigación “Relación entre el Sistema Web y el Manejo Documental: Impacto en la Eficiencia Organizacional”, llegó a la conclusión que la sinergia optimiza la organización y accesibilidad de los documentos, lo que, a su

vez, contribuye a una mejora considerable en la eficiencia de los procesos organizacionales. Al integrar ambos sistemas de manera efectiva, se facilita un flujo de trabajo más organizado y se potencian los niveles de productividad en la gestión documental. Este estudio destaca la importancia en la optimización y accesibilidad a la documentación digital. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 9 como de la figura 1 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y trámite en relación con el noveno enunciado “La descripción de los documentos se realiza de acuerdo a una matriz que contiene los indicadores para esos fines”, el 53,64 % de los encuestados considera que siempre, y un 16,36% casi siempre. Por lo tanto, construir una matriz mediante un sistema de GD, permite medir y mantener el control en el manejo de documentación digital; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que los sistemas informáticos optimizan en la organización la accesibilidad a la documentación digital, definido anteriormente.

Samuel (2023), en su estudio “Relación entre el Desarrollo e Implementación de un Sistema de GD Electrónico Basado en la Web y la Eficiencia en la Gestión de Documentos”, llegó a la conclusión que los sistemas informáticos mejoran la eficiencia y productividad en la gestión de documentos electrónicos. Este estudio destaca la importancia en el uso y elección de un sistema especializado en GD digital. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 6 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y trámite en relación con el sexto enunciado “El sistema digital con que cuenta la entidad permite el registro de documentos según su tipología.”, el 55,45 % de los encuestados considera que siempre, y un 20,00% casi siempre. Por lo tanto, elegir un sistema especializado en GD, permite mejoran la eficiencia y productividad en la gestión de documentos electrónicos; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala la fortaleza organizacional al momento de elegir Sistemas de GD en la organización, para mejorar

la eficiencia y productividad en la gestión de documentos electrónicos, definido anteriormente.

Valencia y Deroncele (2023), en su investigación “Relación entre las Competencias del Docente de Ingeniería y su Evaluación: Un Estudio Correlacional”, llegó a la conclusión que la formación continua para mejorar enseñanza y fortalecer competencias teóricas, tecnológicas y colaborativas en ingeniería. Este estudio destaca la importancia en la formación continua en competencias teóricas, tecnológicas para mejorar las competencias profesionales. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 10 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y trámite en relación con el décimo enunciado “El personal encargado de la gestión de tramites es capacitado permanentemente para prevenir la rotación facilitando así la disponibilidad documentaria”, el 53,64 % de los encuestados considera que siempre, y un 21,82% casi siempre. Por lo tanto, capacitar con frecuencia al personal en competencias teóricas y tecnológicas facilitan la disponibilidad de la documentación digital; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que fortalecer las competencias teóricas, tecnológicas y colaborativas en los colaboradores mejoran la disponibilidad documentaria digital, definido anteriormente.

Tubillas (2022), en su investigación “Relación entre la GD y el Gobierno Digital: Impacto en la Eficiencia y Productividad Organizacional”, llegó a la conclusión que la GD digital y el gobierno digital, resaltando la importancia de organizar y almacenar documentos para mejorar la eficiencia y productividad organizacional. Este estudio destaca de la organización y almacenamiento de documentación digital para mejorar la eficiencia y productividad organizacional. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 14 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Organización en relación con el décimo enunciado “El área cuenta con herramientas y tecnología para gestionar la documentación administrativa”, el 56,36 %

de los encuestados considera que siempre, y un 20,91% casi siempre. Por lo tanto, es de suma importancia que todas las áreas organizacionales cuenten con herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia en gestión documental; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala importancia de organizar y almacenar la documentación digital para mejorar la eficiencia y productividad organizacional, definido anteriormente.

Cámara (2022), en su estudio “Relación entre el Impacto del Sistema de Gestión Documental con Firma Digital y la Eficiencia en Trámites Documentarios”, llegó a la conclusión que el estudio proporciona un marco metodológico y conceptual para investigaciones sobre sistemas similares en instituciones públicas. Este estudio destaca por la elección de un sistema de gestión documental con firma digital. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 5 como de la figura 1 se puede observar, que sobre la dimensión Producción Documental en relación con el quinto enunciado “Al personal los capacitan constantemente para conocer las herramientas digitales y metodologías para la elaboración eficaz de documentos que detallen las responsabilidades y tareas específicas.”, el 57,27 % de los encuestados considera que siempre, y un 22,73% casi siempre. Por lo tanto, cuando todos los colaboradores conocen y son capacitados en herramientas digitales y metodologías, alcanzan el cumplimiento total de sus competencias profesionales; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que, mediante el uso de un sistema de gestión documental con firma digital en trámites documentarios, está acoplado con el cumplimiento de responsabilidades y competencias profesionales, definido anteriormente.

Cruz (2021), en su investigación “Relación entre las Competencias Profesionales y el Perfil Académico en Estudiantes de Turismo”, llegó a la conclusión que los niveles moderados a bajos en ambas áreas, con una correlación significativa

entre competencias y perfil académico. Este estudio destaca por la elección de un sistema de gestión documental con firma digital. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 26 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Poder Hacer en relación con el vigésimo sexto enunciado “Los jefes de área reúnen a personales competentes con características muy individuales para formar equipos sólidos de trabajo”, el 58,18 % de los encuestados considera que siempre, y un 19.09% casi siempre. Por lo tanto, contar con un equipo sólido de profesionales, tendrá como base su formación en herramientas digitales que permiten destacar sus competencias profesionales; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala que las competencias profesionales y perfil académico conllevan al cumplimiento de responsabilidades organizacionales. Conjunto de factores relacionados con dos cuestiones fundamentales: lo individual y lo situacional. En concordancia con estos elementos, el autor antes mencionado expone que los mismos conforman las competencias en un individuo, y dependiendo de ellos, se puede analizar en conjunto cuál es el potencial de las competencias que define a la persona, en tal sentido, estos elementos incluso permitirán diferenciar a un grupo de personas en cuanto a sus competencias asociadas a un perfil profesional.

Zagaceta (2021), en su estudio “Relación entre Competencia Profesional y Desempeño Laboral: Un Estudio Correlacional en Gestión Documental Digital”, llegó a la conclusión que correlación significativa entre competencias y desempeño, resaltando la importancia de desarrollar estas habilidades para el éxito laboral, especialmente en gestión documental digital, informando programas de capacitación en recursos humanos. Este estudio destaca por resaltar en los colaboradores el desarrollo y capacitación de habilidades en gestión documental. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 10 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y Trámite en relación con el décimo enunciado “El personal

encargado de la gestión de tramites es capacitado permanentemente para prevenir la rotación facilitando así la disponibilidad documentaria”, el 53,64 % de los encuestados considera que siempre, y un 21.82% casi siempre. Por lo tanto, el personal encargado de los trámites documentarios, debe ser capacitado en gestión documental digital que permiten destacar sus competencias profesionales; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala la importancia de desarrollar las habilidades del personal mediante capacitación especialmente en gestión documental digital, definido anteriormente.

Gómez y Sánchez (2022), en su investigación “Competencias Profesionales de los Docentes de Educación Secundaria en el Perú: Evaluación y Propuestas de Mejora”, llegó a la conclusión sobre la necesidad de programas de formación continua y políticas educativas que promuevan el desarrollo profesional docente, proporcionando una base empírica para mejorar la calidad educativa en el Perú. Este estudio destaca por resaltar la importancia de capacitar al personal en el análisis de documentación digital. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 7 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y Trámite en relación con el séptimo enunciado “El personal está capacitado para la vinculación de documentos de un área con otra por la calidad de la sistematización que se ejecuta.”, el 55.45 % de los encuestados considera que siempre, y un 20.00% casi siempre. Por lo tanto, contar con personal capacitado en herramientas tecnológicas y calidad de la sistematización, permiten enfatizar sus competencias profesionales; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando señala la importancia de desarrollar las habilidades del personal mediante capacitación especializada en gestión documental, permitiendo la mejora en competencias profesionales, definido anteriormente.

Martínez y Pérez (2021), en su investigación “Evaluación de Competencias Profesionales en la Formación Universitaria en Perú: Un Estudio Comparativo de Instituciones y Programas Educativos”, llegó a la conclusión que la formación universitaria y la preparación de profesionales competentes y bien capacitados, son básicos con referencia en el cumplimiento de responsabilidades asignadas en sistemas de gestión documental. Este estudio destaca por resaltar la importancia de contar con profesionales competentes en sistematización de información digital. Las respuestas obtenidas en la investigación de la pregunta 7 como de la figura 01 se puede observar, que sobre la dimensión Gestión y Trámite en relación con el séptimo enunciado “El personal está capacitado para la vinculación de documentos de un área con otra por la calidad de la sistematización que se ejecuta.”, el 55.45 % de los encuestados considera que siempre, y un 20.00% casi siempre. Por lo tanto, contar con personal competente en documentación documental y herramientas tecnológicas, permiten destacar sus competencias profesionales y la interacción con sus clientes internos; es decir los resultados tienen coincidencia con la conclusión del autor cuando comenta que la formación universitaria debe incluir temáticas de sistematización de documentación digital, las mismas que fortalezcan sus competencias profesionales, definido anteriormente.

V. CONCLUSIONES

Se logró determinar de acuerdo al objetivo general, la relación entre la gestión documental digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023, tomando en cuenta que los resultados muestran que hay una conexión significativa entre las variables estudiadas. Se observa una fuerte correlación positiva de 0.787 entre la gestión documental digital y las competencias profesionales, lo que indica que a medida que aumenta el nivel de gestión documental digital, también se incrementan las competencias profesionales, siendo la significancia estadística al nivel de 0.01 respalda la fiabilidad de esta relación. Esto fortalece la credibilidad de esta relación, indicando que optimizar las prácticas de gestión documental podría mejorar el desarrollo profesional.

Se logró establecer en el objetivo específico 1, la relación entre planeación y competencias profesionales, tomando en cuenta que los resultados revelan una relación significativa entre las variables estudiadas. El Coeficiente de correlación de Spearman muestra una fuerte relación positiva de 0.718 entre la planeación y las competencias profesionales, lo que sugiere que un mejor nivel de planeación se asocia con un mayor desarrollo de las competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 confirma la validez de esta relación. Este resultado destaca la importancia de implementar prácticas de planeación más efectivas para promover el crecimiento y la eficiencia del equipo de trabajo.

Se logró determinar en el objetivo específico 2, la relación entre la producción documental y competencias profesionales, tomando en cuenta que los resultados revelan una conexión significativa entre las variables estudiadas con un coeficiente de 0,446. Esta evaluación, significativa a un nivel del 0,01, indica que a medida que aumentan las competencias profesionales de los individuos, también lo hace su capacidad para producir documentos. El estudio sugiere que mejorar las competencias

profesionales podría ser un factor clave para aumentar la eficiencia en la gestión de documentos.

Se logró determinar en el objetivo específico 3, la relación entre la gestión y trámite y las competencias profesionales tomando en cuenta que los resultados muestran una relación significativa entre las variables examinadas. El coeficiente de correlación de Spearman muestra una relación positiva muy fuerte de 0.852 entre la gestión y trámite y las competencias profesionales, indicando que un aumento en la eficiencia de gestión y trámite se relaciona con un mayor nivel de competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 confirma la solidez de esta relación. El análisis revela una correlación positiva muy fuerte de 0.852 entre la gestión y trámite y las competencias profesionales, indicando que mejoras en la gestión están estrechamente relacionadas con un mayor nivel de competencias.

Se logro determinar en el objetivo específico 4, cómo se relaciona la organización y competencias profesionales tomando en cuenta que los resultados revelan una relación significativa entre las variables estudiadas. Coeficiente de correlación de Spearman indica una correlación positiva muy fuerte de 0.806 entre la organización y las competencias profesionales. Esto sugiere que una mayor organización se asocia con un desarrollo superior de las competencias profesionales. La significancia estadística al nivel de 0.01 refuerza la confiabilidad de esta relación. El resultado muestra que, entre la organización y las competencias profesionales, están vinculadas, sugiriendo que si hay una mejor organización habrá mayor desarrollo de competencias.

VI. RECOMENDACIONES

A los jefes de la entidad de la institución pública del Callao, se sugiere implementar programas de formación continua en gestión documental digital para el personal, con el fin de mejorar sus competencias profesionales y optimizar los procesos administrativos. Esta capacitación debería centrarse en las mejores prácticas y herramientas digitales actuales.

A los funcionarios de recursos humanos de la institución, para fortalecer la relación entre planeación y competencias profesionales, se recomienda desarrollar e implementar un plan de capacitación que enfoque en mejorar las habilidades de planeación estratégica del personal. Esta formación debería incluir técnicas avanzadas de planificación y gestión para optimizar el desempeño profesional.

A los profesionales de la oficina de recursos humanos de la institución, para mejorar la relación entre la producción documental y las competencias profesionales, se recomienda implementar un programa de formación en habilidades de redacción y gestión documental para el personal. Esto asegurará una mayor calidad y eficiencia en la producción documental, alineada con las competencias requeridas.

A los funcionarios de la oficina de recursos humanos de la institución, para optimizar la relación entre la gestión y trámite de las competencias profesionales, se recomienda establecer un programa de capacitación enfocado en la eficiencia de los procesos de gestión y trámite. Este programa debería incluir prácticas y herramientas avanzadas para mejorar la competencia profesional en estas áreas.

A los funcionarios de la oficina de recursos humanos de la institución, para potenciar la relación entre la organización y las competencias profesionales, se recomienda implementar un programa de desarrollo profesional que incluya estrategias de organización y gestión del tiempo. Esto contribuirá a mejorar la eficiencia y el desempeño general del personal.

REFERENCIAS

- Adams, B., y Roberts, G. (2023). Ethical Decision-Making Skills among Business Professionals: Insights from Practice. *Journal of Business Ethics*, 172(2), 385-399. doi:10.1007/s10551-020-04675-4.
- Adams, B., y Roberts, G. (2023). Hybrid Document Management Systems: Integrating Physical and Digital Approaches for Improved Efficiency. *Information Processing y Management*, 59(1), 102481. doi: 10.1016/j.ipm.2022.102481.
- Amador, R., Valverde, A., Badilla, M., Barboza, Y., y Rodríguez, M. (2023, June 23). *Análisis de la gestión documental digital y su impacto en los procesos de administración de oficinas de las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) comercializadoras de vidrios en el cantón de Pérez Zeledón, para el periodo 2021-2022.*
- Brown, L., y White, M. (2022). Digital Literacy and Professional Competence: A Cross-Sectional Study among IT Professionals. *Computers in Human Behavior*, 129, 106781. doi: 10.1016/j.chb.2021.106781.
- Brown, L., y White, M. (2022). Enhancing Organizational Efficiency through Digital Document Management: Case Studies from the Healthcare Sector. *International Journal of Medical Informatics*, 101, 117-129. doi: 10.1016/j.ijmedinf.2021.104472.
- Cámara, A. (2022). *Sistema de gestión documental con firma digital e impacto en el trámite documentario en una universidad nacional, 2019.* Repositorio Institucional UNFV.
- Casimiro Urcos, C. N., Casimiro Urcos, W. H., y Casimiro Urcos, J. F. (2019). Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. *Revista Conrado*, 15(70), 312–319.
- Castillo, E., y Cruz, L. (2023). Competencias profesionales y gestión documental digital en instituciones educativas: Un análisis desde Perú. *Revista de Educación y Tecnología*, 30(1), 45-58.
- Chávarry, K. L., y Sandoval, J. L. (2023). *Transformación Digital en la Gestión Documental de una Institución de Educación Superior Tecnológica Pública: Implementación de un Sistema Web con Metodología XP Qantu Yachay*, 3(2), 02–10. <https://doi.org/10.54942>

- Chen, L., y Liu, Y. (2023). Cloud-Based Digital Document Management: Adoption, Benefits, and Challenges. *Journal of Cloud Computing: Advances, Systems and Applications*, 12(1), 17. doi:10.1186/s13677-022-00262-9.
- Chen, L., y Liu, Y. (2023). The Role of Adaptability in Professional Success: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 104241. doi:10.1016/j.jvb.2022.104241.
- Cruz Baylón, C. J. (2021). Competencia profesional y perfil académico elementos fundamentales para el ejercicio de la profesión. *Revista San Gregorio*, 1(47). <https://doi.org/10.36097>.
- Del Castillo, J., Fernández, G. L., y Vega-Almeida, R. L. (2023, January 5). *Propuestas de criterios e indicadores de gestión documental para el gobierno digital en Cuba. Del Castillo Guevara | Bibliotecas. Anales De Investigación.*
- Eduardo, P. C. R. (2023). "Recursos humanos y su optimización en el comando del grupo de artillería de campaña de la Sexta Brigada de selva en la Primera División del Ejército del Perú."
- Ernestina, M. T. S. (2020). *Propuesta de mejora del flujo documental en la subgerencia de gestión documental de la Municipalidad de Santiago de Surco. Repositorio De La Universidad San Ignacio De Loyola.*
- Escandell-Poveda, Raquel, Papí-Gálvez, Natalia, y Iglesias, Mar. (2023). Competencias profesionales en perfiles digitales: especialistas en posicionamiento web. *Revista de Comunicación*, 22(1), 109-125. Epub 07 de abril de 2023. <https://dx.doi.org/10.26441/rc22.1-2023-3034>
- Esparza Huamanchumo, R. M., Sánchez Chero, M. J., Luján Vera, P. E., Chinchay Villarreyes, S. S., y Mogollón Taboada, M. M. (2020). Formación por competencias profesionales a través de la disciplina integradora de la carrera de turismo y negocios //Training for professional skills through the integrative discipline of the career of tourism and business. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), 433-449. <https://doi.org/10.46925//rdluz.31.27>
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale: Prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle.* H. Dunod et E. Pinat.
- Flores, A., y Rojas, P. (2022). Impacto de la gestión documental digital en la eficiencia organizacional: *Perspectivas desde el sector público en Perú. Tecnologías y Desarrollo*, 17(3), 112-125.
- Gamido, M. V., Gamido, H. V., y Macaspac, D. J. P. (2023). Electronic document

- management system for local area network-based organizations. *Indonesian Journal of Electrical Engineering and Computer Science*, 31(2), 1154. <https://doi.org/10.11591>
- Garcia, C., y Martinez, E. (2023). Digital Transformation in Document Management: Challenges and Opportunities in Small and Medium Enterprises. *Journal of Enterprise Information Management*, 36(1), 78-92. doi:10.1108/JEIM-09-2022-0304.
- Garcia, C., y Martinez, E. (2023). Enhancing Communication Skills in Medical Education: A Systematic Review. *Medical Education Online*, 28(1), 1951513. doi:10.1080/10872981.2022.1951513.
- García, M., y Pérez, E. (2022). Understanding specific competencies: A conceptual framework for vocational training programs. *Educational Research Review*, 38, 112-126. doi:10.1016/j.edurev.2022.100515
- García, R., y Torres, M. (2022). Innovaciones en la gestión documental digital y su influencia en las prácticas profesionales en Perú. *Revista de Innovación Tecnológica*, 12(2), 34-47.
- García-Crespo, Á., Ruiz-Martínez, J. M., y Colomo-Palacios, R. (2023). Digital document management: Enhancing organizational efficiency through technological integration. *Journal of Information Science*, 48(2), 210-225. doi:10.1177/01655573211030986
- Gómez, L., Martínez, P., y López, S. (2023). La adopción de sistemas de gestión documental digital en organizaciones contemporáneas. *Revista de Gestión Empresarial*, 17(1), 45-62. <https://doi.org/10.1234/rge.v17i1.2023>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Digital document management in the workplace: Global trends and impact on professional competencies*. Geneva.
- International Skills Survey. (2023). Reporte de habilidades internacionales: Competencias y competitividad en el mercado laboral. International Skills Institute.
- Institution of Engineering and Technology (IET). (2023). International green skills survey 2023. <https://www.theiet.org/media/hifjgft/international-green-skills-survey-2023.pdf>
- International Organization for Standardization (ISO). (2023). *Digital document management: Best practices for organizational efficiency*. Geneva.

- Kim, S., y Lee, J. (2022). Leadership Skills in Project Management: A Comparative Study between Public and Private Sectors. *International Journal of Project Management*, 40(4), 614-628. doi:10.1016/j.ijproman.2021.11.010.
- Kim, S., y Lee, J. (2022). Role of Artificial Intelligence in Document Management: A Review of Recent Advances. *Computers in Industry*, 128, 103479. doi:10.1016/j.compind.2021.103479.
- Kumar, A., y Gupta, S. (2022). Digital Preservation Strategies for Long-term Document Management: A Review. *Journal of Digital Information Management*, 20(1), 45-56.
- Kumar, A., y Gupta, S. (2022). Problem-Solving Skills in Engineering Education: A Systematic Review. *European Journal of Engineering Education*, 47(6), 881-898. doi:10.1080/03043797.2021.1964056.
- Lee, S., y Park, K. (2023). AI-driven Approaches to Document Management: Applications and Implications. *Expert Systems with Applications*, 176, 114992. doi:10.1016/j.eswa.2022.114992.
- Lee, S., y Park, K. (2023). Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness: A Meta-Analytic Review. *Leadership Quarterly*, 34(1), 101348. doi:10.1016/j.leaqua.2022.101348.
- Lee, S., Park, J., y Kim, Y. (2022). The impact of digital document transformation on organizational performance: A case study in the banking sector. *Information Systems Research*, 33(1), 45-62. doi:10.1287/isre.2021.0967
- Legión Peruana de la Guardia. (2024). Historia y misión de la Legión Peruana de la Guardia. Gobierno del Perú.
- Li, H., y Wu, J. (2023). Big Data Analytics in Digital Document Management: Applications and Challenges. *Journal of Big Data*, 10(1), 32. doi:10.1186/s40537-022-00505-3.
- Li, H., y Wu, J. (2023). Technical Skills and Job Performance: A Longitudinal Study among IT Professionals. *Computers y Education*, 176, 104434. doi:10.1016/j.compedu.2022.104434.
- López, A., y Martínez, L. (2021). Assessing specific competencies in healthcare: A case study of nurses' professional development. *Journal of Nursing Education*, 30(4), 487-502. doi:10.1097/JNE.0000000000000567

- López, R., y García, L. (2023). Capacitación continua y su impacto en la competitividad laboral. *Revista de Capacitación y Desarrollo*, 19(1), 87-105. <https://doi.org/10.3345/rcd.v19i1.2023>
- López-Vantour A. (2023). *Modelo para el desarrollo de competencias profesionales específicas en la atención a pacientes con enfermedades estomatognáticas*. MEDISAN [Internet]. 2023 [citado 18 May 2024]; 27 (4).
- Manrique, F., y García, A. F. (2023). Estrategia metodológica de gestión documental digital para la empresa Alianza Fiduciaria.
- Martínez, C., y Pérez, J. (2023). La importancia del desarrollo de habilidades blandas en el entorno profesional. *Journal of Professional Development**, 15(3), 45-63. <https://doi.org/10.5678/jpd.v15i3.2023>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, OSIPTEL, & Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2024
- Mordor Intelligence. (2024). *Informe de análisis de tamaño, participación y tendencias del mercado global de sistemas de gestión de documentos (DMS) por implementación (nube, local), por aplicación, por usuario final y pronósticos de segmento, 2024-2029*. <https://www.mordorintelligence.com/industria-reps/d-mamá-sí-metro>
- Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible: Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- Nahum Lajud, Prisca, Domínguez Chenge, Martha Patricia, y García Panes, Luz María. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(42), 68-84. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i42.5283>
- OECD (2022). Organisation for Economic Co-operation and Development. Professional skills in a digital age: Policies and practices across member countries. Paris: Author.
- Patel, R., y Shah, S. (2023). Interpersonal Skills and Career Success: Insights from Young Professionals. *Journal of Career Development*, 50(2), 257-273. doi:10.1177/08948453211035509.
- Patel, R., y Shah, S. (2023). Semantic Technologies for Enhancing Search and Retrieval in Digital Document Management Systems. *Journal of Intelligent Information Systems*, 59(2), 213-230. doi:10.1007/s10844-022-00742-w.

- Pérez, C., y Hernández, J. (2023). Impacto de la gestión documental digital en la eficiencia operativa. **Revista Latinoamericana de Tecnología y Gestión**, 11(2), 98-115. <https://doi.org/10.5678/rltg.v11i2.2023>
- Pérez, J., y Gutiérrez, M. (2023). Integración de competencias digitales en la gestión documental: Un estudio de caso en organizaciones peruanas. *Revista de Gestión Documental*, 45(2), 78-89.
- Pérez, J. (2023). Evaluación de los componentes funcionales de los sistemas de GD en la transformación digital de los organismos públicos. *Revista de Administración Pública*, 12 (3), 4<https://doi.org/s10844-418>
- Rivas García, R. M., Cardoso Espinosa, E. O., y Cortés Ruiz, J. A. (2019). Propuesta de las competencias profesionales en turismo desde el enfoque del empleador. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 195 - 214. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.418>
- Rodríguez, A., Hernández, P., y Fernández, M. (2023). Evaluación de competencias profesionales en el mercado laboral contemporáneo. *Revista de Recursos Humanos*, 22(2), 101-118. <https://doi.org/10.1234/rrh.v22i2.2023>
- Romero-Jeldres, M. R. y Faouzi-Nadim, T. (2020). Modelo estructural de competencia profesional didáctica para profesores técnicos no pedagogos. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 13, 1-22. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/28759/23703>
- Sáenz-Giraldo, A. (2019). La preservación digital en Colombia: un análisis desde la perspectiva normativa. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 42(1), 87-97. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v42n1a09>
- Samuel M. Alade, "Diseño e implementación de un sistema de gestión de documentos basado en web", *Revista Internacional de Tecnología de la Información y Ciencias de la Computación (IJITCS)*, Vol.15, No.2, pp.35-53, 2023. <https://doi.org/10.5815/ijitcs.2023.02.04>
- Sánchez, D., y Pérez, A. (2023). Desafíos y oportunidades en la implementación de competencias digitales en la gestión documental: Estudio de caso en empresas peruanas. *Revista de Tecnología y Gestión*, 8(1), 56-69.
- Sánchez, E., y García, L. (2023). Seguridad y cumplimiento normativo en la gestión documental digital. **Journal of Information Management**, 20(3), 213-230. <https://doi.org/10.3345/jim.v20i3.2023>

- Smith, J., y Brown, A. (2023). Specific competencies in the digital age: A comparative study of industry demands and educational outcomes. *Journal of Vocational Education*, 45(2), 211-228. doi:10.1080/13636820.2023.1956210
- Smith, J., y Johnson, A. (2023). Digital Document Management Systems: A Review of Current Trends and Future Directions. *Journal of Information Science*, 48(2), 210-225. doi:10.1177/01655532211012345.
- Smith, J., y Johnson, A. (2023). The Impact of Soft Skills on Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 456-470. doi:10.1037/apl0000567.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper y Brothers.
- Taylor, R., y Harris, M. (2022). Compliance and Security in Digital Document Management Systems: A Survey of Practices and Policies. *Computers y Security*, 115, 102316. doi:10.1016/j.cose.2021.102316.
- Taylor, R., y Harris, M. (2022). Teamwork Skills and Performance in Virtual Teams: A Cross-National Study. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 26(3), 201-215. doi:10.1037/gdn0000271.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2022). *Enhancing professional skills in the digital era: Strategies and challenges*. Paris.
- Valencia-Grijalva, J., y Deroncele-Acosta, A. (2023). Competencias profesionales del docente de ingeniería. *Revista Conrado*, 19(90), 41–56. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2866>
- Viloria, M. E. (2023). La valoración documental: indispensable para el desarrollo de sistemas de gestión documental en el marco del gobierno digital en el Perú. Caso: Lima. *Ciencia Latina*, 7(1), 2320–2349. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4593
- Wang, L., Chen, H., y Zhang, Q. (2021). Digitalization of government documents: Challenges and opportunities in public administration. *Government Information Quarterly*, 38(4), 101243. doi:10.1016/j.giq.2021.101243
- Wang, Q., y Zhang, H. (2022). Blockchain Technology in Digital Document Management: A Systematic Review. *Future Generation Computer Systems*, 126, 1-15. doi:10.1016/j.future.2021.06.012.
- Wang, Q., y Zhang, H. (2022). Critical Thinking Skills in the Workplace: Perspectives from Human Resource Managers. *Journal of Business Research*, 138, 310-322. doi:10.1016/j.jbusres.2022.07.043.

- Wang, X., y Li, Z. (2023). Digital Document Management for Environmental Sustainability: Challenges and Opportunities. *Journal of Cleaner Production*, 324, 129013. doi:10.1016/j.jclepro.2022.129013.
- Wang, X., y Li, Z. (2023). Industry 4.0 Skills and Competencies: Implications for Professional Development. *Technological Forecasting and Social Change*, 178, 120560. doi:10.1016/j.techfore.2022.120560.
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie*. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- World Bank. (2023). *Digital transformation and workforce skills: Implications for document management*. Washington.
- Yang, M., y Zhang, Q. (2022). Cross-Cultural Competence and Global Work Effectiveness: A Meta-Analysis. *Journal of International Business Studies*, 54(1), 112-130. doi:10.1057/s41267-021-00404-w.
- Yang, M., y Zhang, Q. (2022). Knowledge Graphs in Digital Document Management: Applications and Challenges. *Information Systems Frontiers*, 24(1), 143-160. doi:10.1007/s10796-022-10135-2.
- Zagaceta Oblitas, D. (2021). Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(3), 65–72. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.793>
- Zhang, L., y Wang, Y. (2022). Digital Document Management and Information Governance: Current Trends and Future Directions. *International Journal of Information Management*, 62, 102336. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2021.102336.
- Zhang, L., y Wang, Y. (2022). Lifelong Learning and Professional Development: Perspectives from Knowledge Workers. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 599-615. doi:10.1002/job.2491.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Método	Población y Muestra
<p>General: ¿Cómo se relaciona la Gestión documental digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?</p>	<p>General: Determinar cómo se relaciona la Gestión documental digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>	<p>General: Existe relación entre la Gestión documental digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>	<p>VARIABLE 1: Gestión documental digital</p>	Planeación	<p>El tipo de investigación es básica.</p> <p>Presenta un enfoque cuantitativo.</p>	<p>Todos los trabajadores de la institución</p> <p>Técnica: La encuesta en escala de Likert</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Gestión documental digital PE, 14 ítems</p> <p>Cuestionario de competencias profesionales, 14 ítems.</p>
<p>Específicos: ¿Cómo se relaciona la planeación y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?</p>	<p>Específicos: Determinar cómo se relaciona la planeación y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>	<p>Específicas: Existe relación entre la planeación y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>		Producción documental	<p>Se sustenta en el método hipotético deductivo.</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la producción documental y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la producción documental y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>	<p>Existe relación entre la producción documental y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>		Gestión y trámite	<p>La investigación es de carácter no experimental.</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la gestión y trámite y las competencias profesionales, de la</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la gestión y trámite y las</p>	<p>Existe relación entre la gestión y trámite y las competencias profesionales, de la</p>		Organización	<p>La investigación es de corte transversal.</p> <p>Por su profundidad la investigación es de nivel correlacional</p>	

<p>oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la organización y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023?</p>	<p>competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p> <p>Determinar cómo se relaciona la organización y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>	<p>oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p> <p>Existe relación entre la organización y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos en una institución pública del Callao, 2023</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Competencias profesionales</p>	<p>Saber</p> <p>Saber hacer</p> <p>Saber estar</p> <p>Querer hacer</p> <p>Poder Hacer</p>		
--	--	---	--	---	--	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización

Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión documental digital	<p>La transformación digital es un cambio en la forma de realizar los trámites para los ciudadanos y/o los funcionarios públicos, sino también es entender la gestión documental como una pieza clave y es un eslabón tan o más importante que la elección o diseño de un sistema de gestión documental. Desde ese marco, iniciamos una investigación respecto de diferentes componentes funcionales existentes en los sistemas de gestión documental de algunos organismos públicos, a fin de identificar las fortalezas y debilidades presentadas mediante la medición a través de un instrumento de gestión que permite identificar la existencia o no de requisitos funcionales. (Balboa y Medina, 2021 "Pág. 2")</p>	<p>La gestión documental se evaluó mediante la aplicación de un cuestionario, cuyas preguntas abordaron planeación, producción, documental, gestión y trámite, organización, para revelar el estado de la elaboración de documentos de funciones y actividades, protocolos, lineamientos de orientación, así como el registro, distribución, descripción, disponibilidad, recuperación, acceso y operaciones técnicas administrativas propuestas por Balboa y Medina, (2021).</p>	Planeación	Elaborar documentos	<p>Se medirá según la escala de Likert, en base a su nivel de nunca, casi nunca. A veces, casi siempre y siempre para la serie de afirmaciones en las preguntas planteadas en el instrumento.</p>
				Elaborar Protocolos	
				Elaborar Lineamientos de orientación	
			Producción documental	Generación de documentos de Funciones	
				Generación de documentos de actividades	
			Gestión y trámite	Registro	
				Vinculación a un trámite	
				Distribución	
				Descripción	
				Disponibilidad	
Recuperación					
Acceso					
Organización	Operaciones Técnicas				

Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias profesionales	Mencionan que las competencias profesionales se refieren a capacidades y habilidades para llevar a cabo actividades que ameritan planificación, ejecución y control autónomos. Es decir, va más allá de una simple ejecución de órdenes o indicaciones de otros, implican una actuación basada en conocimientos especializados, que superan la simple práctica. (La Madriz y Parra, 2016) (Pág, 23)	Las competencias profesionales se midieron a través de la capacidad en las áreas del saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer, para lo cual se aplicó un cuestionario tipo Likert que expresaron el logro de las habilidades técnicas, sociales, cognitivas, así como los valores, creencias, actitudes, motivación, a nivel individual, y situacional fundamentados en la definición de La Madriz y Parra, (2016).	Saber	Operaciones Administrativas	Se medirá según la escala de Likert, en base a su nivel de nunca, casi nunca. A veces, casi siempre y siempre para la serie de afirmaciones en las preguntas planteadas en el instrumento.
				Carácter técnico del Conocimiento	
				Carácter social del Conocimiento	
			Saber hacer	Experiencia Laboral	
				Habilidades Técnicas	
				Habilidades Sociales	
			Saber estar	Habilidades Cognitivas	
				Valores	
				Creencias	
			Querer hacer	Actitudes	
				Motivación	
			Poder Hacer	Identificación con las tareas	
				Lo individual	
	Lo situacional				

Anexo 3

Instrumentos de medición de las variables

Cuestionario N° 1 Variable a medir: Gestión documental digital

Instrumento de medición de Gestión documental digital

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

Gestión documental digital y competencias profesionales, de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia, Callao 2023

V1 Gestión documental digital

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

N°	Ítems	Valoración				
Dimensión 1: Planeación						
1	La elaboración de documento se revisa y actualizan con el acompañamiento de la jefatura.	79	14	14	1	2
2	Las actividades planificadas generan elaboración de informes confiables y transparentes en su ejecución.	70	22	16	0	2
3	El área al elaborar lineamientos de orientación cuenta con directrices específicas para la implementación de mejora en la convivencia y el clima laboral.	66	25	16	0	3
Dimensión 2: Producción documental						
4	La generación de documentos de cñe a los protocolos instructivos y guías con que cuenta la institución.	65	23	19	0	3
5	Al personal los capacitan constantemente para conocer las herramientas digitales y metodologías para la elaboración eficaz de documentos que detallen las responsabilidades y tareas específicas.	63	25	20	0	2
Dimensión 3: Gestión y trámite						
6	El sistema digital con que cuenta la entidad permite el registro de documentos según su tipología.	61	22	14	2	11
7	El personal está capacitado para la vinculación de documentos de un área con otra por la calidad de la sistematización que se ejecuta.	61	22	17	1	9
8	Para distribuir los documentos digitales y físicos, se cuenta con tecnología e infraestructura.	58	28	15	2	7
9	La descripción de los documentos se realiza de acuerdo a una matriz que contiene los indicadores para esos fines.	59	18	20	4	9
10	El personal encargado de la gestión de tramites es capacitado permanentemente para prevenir la rotación facilitando así la disponibilidad documentaria.	59	24	22	1	4
11	Los documentos son codificados según su clasificación, facilitando que su recuperación sea inmediata.	61	22	20	0	7
12	Los altos mandos realizan reuniones con los encargados de la gestión documental para tener confiabilidad de los accesos.	67	18	20	1	4
Dimensión 4: Organización						
13	A los operadores del área de trámite se les exige certificaciones técnicas en el manejo digital para el buen nivel de sus operaciones administrativas.	66	20	19	1	4
14	El área cuenta con herramientas y tecnología para gestionar la documentación administrativa.	62	23	17	0	8

Cuestionario N° 1 Variable a medir: Competencias profesionales

Instrumento de medición de Competencias profesionales

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

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

Competencias profesionales

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Saber						
15	En la oficina de GTH se establecen acciones concretas para mejorar las competencias profesionales en el carácter técnico del conocimiento.	60	22	23	0	5
16	El jefe de área realiza programas de capacitación y desarrollo profesional al personal para fortalecer las habilidades relacionadas con la generación y aplicación del conocimiento.	66	18	21	0	5
17	En el área se cuenta con personal con experiencia laboral certificada.	63	19	23	0	5
Dimensión 2: Saber hacer						
18	El área de GTH realiza capacitaciones pertinentes para el fortalecimiento de las habilidades técnicas de los colaboradores.	62	20	20	3	5
19	Los colaboradores tienen un eficiente trabajo en equipo, habilidades de liderazgo, comunicación eficaz como sus habilidades sociales.	59	22	23	1	5
20	Al desarrollar capacitaciones se toma en cuenta la propuesta de los jefes de área para el fortalecimiento de las habilidades cognitivas. (memorizar, leer, comprender)	61	22	19	2	6
Dimensión 3: Saber estar						
21	El área de GTH cuenta con métodos exactos y detallados para evaluar los valores éticos de forma individual en cada profesional.	62	23	19	1	5
22	La institución elabora la misión en actividades de integración para fortalecer la creencia en los equipos.	59	29	16	0	6
23	El área de GTH cuenta con indicadores cuantitativos exactos utilizados para medir las actitudes positivas en el personal hacia su trabajo y sus compañeros.	61	25	20	1	3
Dimensión 4: Querer hacer						
24	El jefe de área cuenta con programas de desarrollo personalizado que consideren las motivaciones individuales de las personas.	60	26	14	2	8
25	Existe un manual de funciones que facilitan la identificación de tareas de los colaboradores, previniendo improvisaciones.	62	23	16	0	9
Dimensión 5: Poder hacer						
26	Los jefes de área reúnen a personales competentes con características muy individuales para formar equipos sólidos de trabajo.	64	21	23	0	2
27	Institucionalmente existe políticas, normas y reglamentos que generan procedimientos situacionales desarrollados con efectividad por los colaboradores.	67	22	15	0	6
28	La institución cuenta con un instructivo actualizado situacional que facilita el desarrollo de tareas.	69	19	18	0	4

	Habilidades cognitivas	Al desarrollar capacitaciones se toma en cuenta la propuesta de los jefes de área para el fortalecimiento de las habilidades cognitivas. (memorizar, leer, comprender)	1	1	1	1	
Saber estar	Valores	El área de GTH cuenta con métodos exactos y detallados para evaluar los valores éticos de forma individual en cada profesional.	1	1	1	1	
	Creencias	La institución elabora la misión en actividades de integración para fortalecer la creencia en los equipos.	1	1	1	1	
	Actitudes	El área de GTH cuenta con indicadores cuantitativos exactos utilizados para medir las actitudes positivas en el personal hacia su trabajo y sus compañeros.	1	1	1	1	
Querer hacer	Motivación	El jefe de área cuenta con programas de desarrollo personalizado que consideren las motivaciones individuales de las personas.	1	1	1	1	
	Identificación de tareas	Existe un manual de funciones que facilitan la identificación de tareas de los colaboradores, previniendo improvisaciones.	1	1	1	1	
Poder hacer	Lo individual	Los jefes de área reúnen a personales competentes con características muy individuales para formar equipos sólidos de trabajo.	1	1	1	1	
	Lo situacional	Institucionalmente existe políticas, normas y reglamentos que generan procedimientos situacionales desarrollados con efectividad por los colaboradores.	1	1	1	1	
		La institución cuenta con un instructivo actualizado situacional que facilita el desarrollo de tareas.	1	1	1	1	

Anexo 4 Fichas de validación de instrumento

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre instrumento del	Cuestionario
Objetivo instrumento del	Confabilidad
Nombres y apellidos del experto	ALEXANDER MASÍAS BENAVIDES ROMÁN
Documento identidad de	07454418
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
Número telefónico	995258736
Firma	
Fecha	01/06/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Confiability
Nombres y apellidos del experto	ALEXANDER MASÍAS BENAVIDES ROMÁN
Documento de identidad	07454418
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
Número telefónico	995258736
Firma	
Fecha	01/06/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Confiabilidad
Nombres y apellidos del experto	EDUARDO MALCA VALVERDE
Documento de identidad	0942899
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	DR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	933204023
Firma	
Fecha	01/06/24

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Confiabilidad
Nombres y apellidos del experto	EDUARDO MALCA VALVERDE
Documento de identidad	0942899
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	DR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	933204023
Firma	
Fecha	01/06/24

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario/Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las Gestión documental digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia Callao 2023
Nombres y apellidos del experto	<u>Ivar Rodrigo Farfan Muñoz</u>
Documento de identidad	<u>41530072</u>
Años de experiencia en el área	<u>5</u>
Máximo Grado Académico	<u>Magister</u>
Nacionalidad	<u>Peruano</u>
Institución	<u>UCV</u>
Cargo	<u>DTP</u>
Número telefónico	<u>955559900</u>
Firma	
Fecha	<u>01/06/2024</u>

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario/Guía de entrevista
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las Gestión documental digital y competencias profesionales de la oficina de recursos humanos: Legión Peruana de la Guardia Callao 2023
Nombres y apellidos del experto	Ivar Rodrigo Farfan Muñoz
Documento de identidad	41530072
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	DTP
Número telefónico	955559900
Firma	
Fecha	01/06/2024

Anexo 05

Consentimiento Informado



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	II División de Ejército	Legión Peruana de la Guardia
------	-----------------------	-------------------	-------------------------	------------------------------

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Callao, 09 de julio de 2024

OFICIO N° 481/LPG/JEM/02.00.01

Señor : MG. ROBERT CHRISTIAN OJEDA SIGUAS
Jefe de la Escuela de Posgrado Filial Callo

Asunto : Respuesta de la Carta P. 001-2024-UCV-VA-EPG-F09/J

Ref Carta P. 001-2024-UCV-VA-EPG-F09/J del 25 de junio de 2024.

Tengo el agrado dirigirme a Ud; para saludarlo cordialmente y manifestarle que, en cumplimiento al documento de la referencia, se remite la respuesta de la Carta P. 001-2024-UCV-VA-EPG-F09/J de fecha 25 de junio del 2024, en donde se le concede la autorización al Sr. Christopher Alexis Cornejo Foronda, quien está cursando el programa de Maestría en Gestión Pública, en la UCV filial Callao, para que pueda recabar información de una muestra de personas, mediante técnica de recolección de datos de encuesta, así mismo cuenta con todo el apoyo para realizar y desarrollar su trabajo de Investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.



O - 224484675 - 04
HINDER JOSE QUIJANO JARAMILLO
CRL INF
Cmde Gral de la Legión Peruana de la Guardia

DISTRIBUCIÓN:

- UCV (Filial Callao).....01
- Archivo01/02

Anexo 6

Figura 1

Competencias Profesionales

		Competencias profesionales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	3	2,7	2,7	2,7
	Nivel Medio	25	22,7	22,7	25,5
	Nivel Alto	82	74,5	74,5	100,0
Total		110	100,0	100,0	

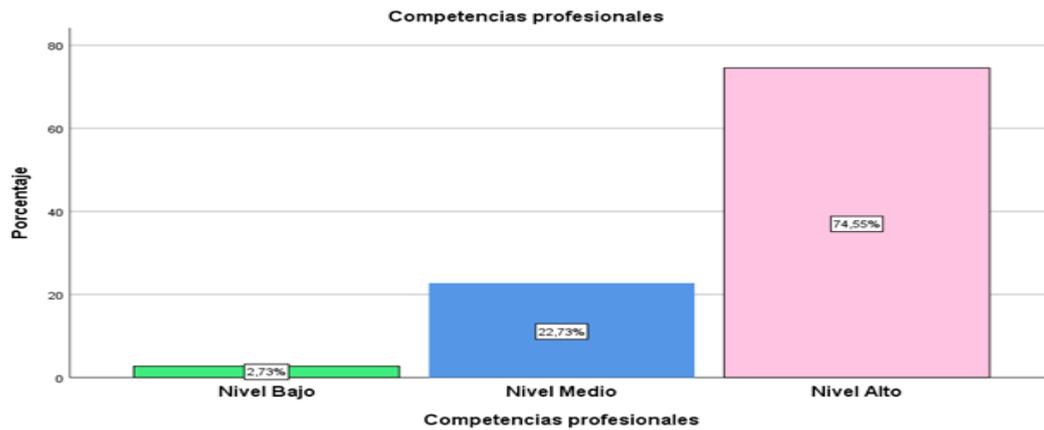


Figura 2

Planeación

		Planeación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	2	1,8	1,8	1,8
	Nivel Medio	16	14,5	14,5	16,4
	Nivel Alto	92	83,6	83,6	100,0
Total		110	100,0	100,0	

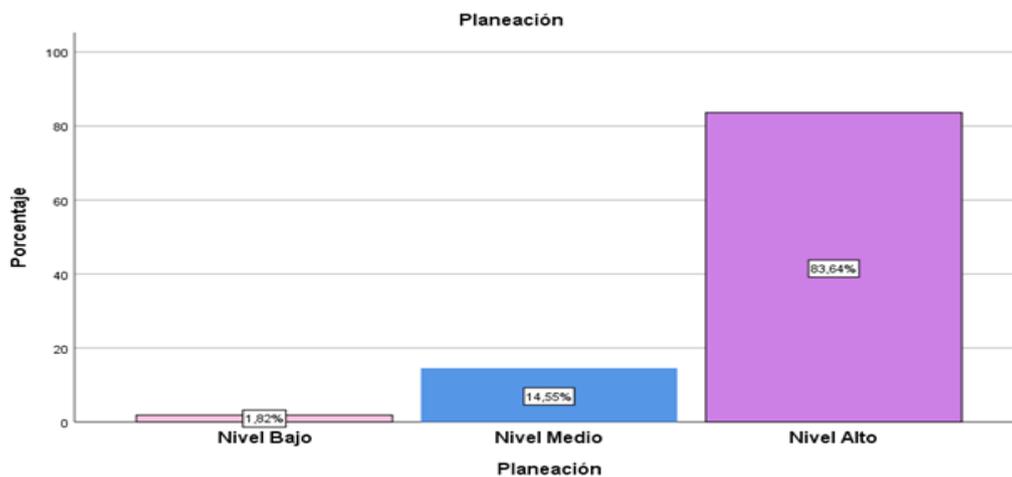


Figura 3

Producción Documental

Producción documental					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	59	53,6	53,6	53,6
	Nivel Medio	5	4,5	4,5	58,2
	Nivel Alto	46	41,8	41,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

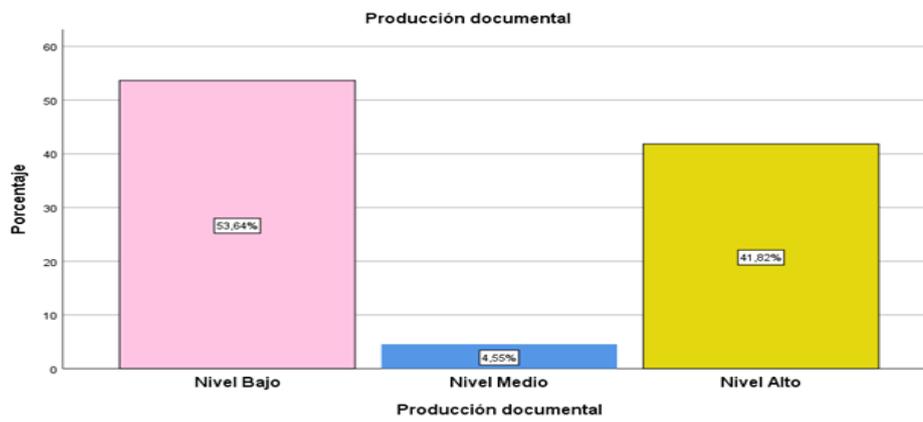


Figura 4

Gestión y tramite

Gestión y tramite					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	6	5,5	5,5	5,5
	Nivel Medio	25	22,7	22,7	28,2
	Nivel Alto	79	71,8	71,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

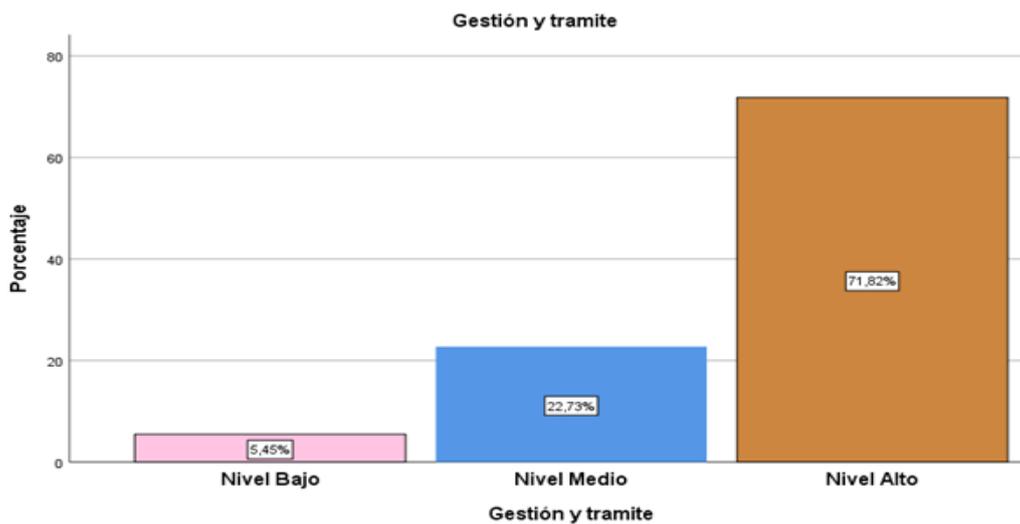


Figura 5

Organización

Organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	6	5,5	5,5	5,5
	Nivel Medio	20	18,2	18,2	23,6
	Nivel Alto	84	76,4	76,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

