



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la
Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Narvaez Rodriguez, Ernesto Antonio (orcid.org/0000-0003-2883-363X)

Toledo Rosales, Francisco Renato (orcid.org/0000-0002-6661-1512)

ASESOR:

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2024", cuyos autores son NARVAEZ RODRIGUEZ ERNESTO ANTONIO, TOLEDO ROSALES FRANCISCO RENATO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 21 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 31661351 ORCID: 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 24- 06-2024 12:14:34

Código documento Trilce: TRI - 0768233



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, NARVAEZ RODRIGUEZ ERNESTO ANTONIO, TOLEDO ROSALES FRANCISCO RENATO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FRANCISCO RENATO TOLEDO ROSALES DNI: 72893248 ORCID: 0000-0002-6661-1512	Firmado electrónicamente por: FTOLEDOROS el 21-06-2024 22:56:06
ERNESTO ANTONIO NARVAEZ RODRIGUEZ DNI: 72626544 ORCID: 0000-0003-2883-363X	Firmado electrónicamente por: ENARVAEZRO3 el 21-06-2024 22:59:47

Código documento Trilce: TRI - 0768234

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres, por brindarme mucho apoyo y enseñanza en este transcurso de mi trabajo de tesis, esos consejos y palabras de motivación me ayudaron mucho para culminar esta etapa tan anhelada. ¡Mi triunfo es el de ustedes!

Toledo Rosales, Francisco Renato

Dedico este trabajo a mi abuelita Natalia en el cielo, a mis padres, a mi hermano y a las personas que estuvieron conmigo, porque me demostraron con su ejemplo que todo esfuerzo tiene su recompensa, a la vez en nunca rendirse por ayudarme a alcanzar mis objetivos, mil gracias por todo su tiempo y sobre todo por depositar su confianza en mí.

Narváez Rodríguez, Ernesto Antonio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y familiares, que siempre recibí su apoyo cuando más lo necesité, gracias por el cariño y el apoyo brindado. A la vez a mi docente Suarez Sánchez Juan de Dios, por los consejos y enseñanzas en esta etapa de mi vida.

Toledo Rosales, Francisco Renato

Agradezco Dios quien siempre está presente en cada paso que doy, su amor y sabiduría me ayuda a superar cada obstáculo que se presenta, también agradezco a mis padres, a mi hermano, a mi asesor y a las personas que me acompañaron y estuvieron presentes en esta etapa tan importante de mi vida.

Narváez Rodríguez, Ernesto Antonio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la UGEL	
Huaraz.....	18
Tabla 2. Relación entre los recursos tecnológicos y el rendimiento laboral en la UGEL	
Huaraz.....	19
Tabla 3. Relación entre la auditoria tecnológica y el desempeño laboral en la	
UGEL.....	20
Tabla 4. Relación entre el plan tecnológico y el desarrollo laboral en la UGEL	
Huaraz.....	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación contribuye con el objetivo de desarrollo sostenible basado en la industria, innovación e infraestructura, por nuestras dos variables de estudio, las cuales son, herramientas tecnológicas y productividad laboral. Cuyo objetivo general es determinar la relación entre el manejo de las herramientas tecnológicas y la productividad laboral, junto con tres objetivos específicos, que son, identificar la relación que hay entre recursos tecnológicos y rendimiento laboral, identificar la relación que se origina entre auditoría tecnológica y desempeño laboral e identificar la relación que ocurre entre plan tecnológico y desarrollo laboral. El tipo de investigación fue básico porque se orientó a lograr un conocimiento nuevo de enfoque sistémico para elevar el conocimiento de una realidad, el tamaño realizado en la investigación es de 40 personas con una muestra censal. Los resultados proyectaron un coeficiente de correlación ($r=0,209$) y un nivel de significancia bilateral de 0,002, estando en el umbral establecido para la asociación entre las variables. Como conclusión si existe relación entre las variables en la UGEL Huaraz, sin embargo, el nivel de significancia es baja. En ese sentido, se debe prestar mayor atención a las herramientas tecnológicas, para así mejorar la productividad de sus colaboradores.

Palabras clave: Herramientas, tecnologías, productividad.

ABSTRACT

This research work contributes to the objective of sustainable development based on industry, innovation and infrastructure, through our two study variables, which are technological tools and labor productivity. Whose general objective is to determine the relationship between the management of technological tools and labor productivity, along with three specific objectives, which are, to identify the relationship that exists between technological resources and labor performance, to identify the relationship that originates between technological audit and labor performance and to identify the relationship that occurs between technological plan and labor development. The type of research was basic because it was oriented to achieve a new knowledge of systemic approach to raise the knowledge of a reality, the size carried out in the research is 40 people with a census sample. The results projected a correlation coefficient ($r=0.209$) and a bilateral significance level of 0.002, being in the threshold established for the association between the variables. In conclusion, there is a relationship between the variables in UGEL Huaraz; however, the level of significance is low. In this sense, more attention should be paid to technological tools in order to improve the productivity of its collaborators.

Keywords: Tools, technology, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La naturaleza en los centros de trabajo se ha modificado completamente por los constantes avances tecnológicos y la denominada globalización, incluyendo la emergencia sanitaria covid-19 que sufrimos a nivel mundial. Por tal motivo, han surgido modalidades de trabajo diferentes a las tradicionales, específicamente la virtualidad, anteriormente las personas asistían físicamente a los lugares para hacer trámites o recoger y entregar expedientes, actualmente no es así, ahora lo pueden hacer mediante correo electrónico o páginas web. Sin embargo, se pudo observar que esto no ocurre con frecuencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz. Su forma de trabajo aún se asemeja a la tradicional con expedientes físicos, trámites personales y mesa de partes, lo cual no está mal, solo que algunas operaciones serían más factibles si fueran de manera virtual, es decir utilizando las herramientas tecnológicas.

Actualmente a nivel mundial según Salazar (2019) los colaboradores han sido testigos de ciertas modalidades de labor desacostumbrado. Los trabajos de la mayoría de personas cambiaron completamente, debido a la grave consecuencia que generó la pandemia de la COVID-19, que a su vez ocasionó un desnivel en el desempeño laboral, aunque en ese camino la tecnología se volvió un factor principal ya que es una forma de comunicarse, trabajar o distraerse. En ese aspecto, se debe mencionar algunos datos estadísticos, por ejemplo, en la Unión Europea, el teletrabajo está en un 30%, más en países como Suecia, Países bajos y Dinamarca; 10% o menos en Grecia, Polonia, Italia y República Checa. A la vez en EE. UU un 20% realizaba trabajoremoto, el 16% lo hacía en Japón, por último, el 1.6% en Argentina. Anteriormente cuando no existía esta enfermedad, pocos trabajaban desde sus hogares utilizando las herramientas tecnológicas que para ese tiempo eran básicas, en ese sentido, los trabajadores cambiaron una oficina por ambientes de su hogar, conllevando una gran productividad laboral con un horario extenso y un ambiente muy monótono, adecuándose a las herramientas tecnológicas que estaban sobresaliendo en todos los países.

Se observa que el problema por la pandemia de la COVID-19 fue muy complicado especialmente en el 2020 – 2021, pero a la vez como ya fue mencionado la tecnología avanzó mucho, ya que era la única herramienta para poder realizar distintas actividades, especialmente laborar, y lo que se logra plantear como investigadores es aprovechar al máximo los instrumentos tecnológicos para mejorar y nivelar nuestra productividad laboral.

En el continente americano Sánchez y Montenegro (2019) nos mencionan que “el progreso de la Tecnología de Investigación y Comunicación contribuye a tener una buena productividad laboral, pues es una herramienta que ayuda y fortalece el desarrollo de cada colaborador”. De esta manera, al analizar la productividad laboral de una empresa muy conocida, llamada Coca-Cola situada en EE. UU se observó que su productividad era "ociosa" dado que en las áreas de producción no se había llegado ni al 50% del rendimiento esperado, debido al carente uso del personal con los equipos tecnológicos, logrando solo el 45% de producción, en consecuencia, las plantas se vieron en la necesidad de realizar recortes de personal y así despedir a 750 trabajadores de un total de 1250. Al realizar una pequeña verificación se reflejó que existen ciertas herramientas científicas que nos hacen ver la realidad sobre el desempeño laboral en el país, de esta forma se puede mejorar el trabajo de investigación. Al analizar este hecho podemos ver ciertas acciones que nos puedan ayudar a lograr una mejora continua, usando de buena manera y productiva las herramientas que existen, lo ideal es tratar de aprovecharlos al máximo, de esta forma capacitando en gran medida sobre los equipos tecnológicos a los trabajadores.

Mientras que en el plano nacional Flores y Medrano (2023) en su indagación determinaron que durante el tiempo de la pandemia los colaboradores de la UGEL Huaral según el cumplimiento del D.U.N° 115-2021 mostraron un 40% de fallas en el sistema del área de tecnología de investigación, debido a la poca capacitación e instrucción que se les brindó en el manejo de las herramientas tecnológicas, asimismo algunos trabajadores no hicieron caso a las capacitaciones elevando un 40% la dificultad en la gestión de la administración, esto significa que si anteriormente la respuesta de una petición demoraba 7 días, en ese momento la tardanza era de 10 días, incrementando la insatisfacción de los usuarios en un 35%, principalmente

ellos son los que más quejas proyectaron en el área de caja y en las redes sociales de la UGEL Huaral, en consecuencia, los costos de soporte técnico de la tecnología de información subieron en un 25% a comparación de años anteriores donde toda atención era presencial.

En este caso, se pudo analizar que las capacitaciones de parte del estado peruano con los trabajadores de la Unidad ejecutora Huaral fueron poco exigentes, pues no lograron considerar que es de gran ayuda para futuros escenarios. La emergencia sanitaria hizo que la tecnología avance rápidamente, por ende, debemos adaptarnos a la era digital y es necesario que el gobierno pueda instruir más a los colaboradores en el buen manejo de los materiales tecnológicos. En ese sentido al haber indagado sobre la realidad problemática surge la siguiente interrogante científica; ¿De qué manera el manejo de las herramientas tecnológicas se relaciona con la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023? Y se logra planteando estas problemáticas; ¿Qué correspondencia existe entre recursos tecnológicos y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Huaraz, 2023? ¿Qué relación existe entre auditoría tecnológica y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023? ¿Qué relación existe entre plan tecnológico y desarrollo laboral en la Unidad de Gestión Local Huaraz, 2023?

En referencia a la justificación de la investigación, se tomó la decisión de separar las partes para realizarlo de manera más concreta y detallada. La justificación teórica se realizó por la necesidad de conocer las herramientas tecnológicas y las ventajas que estas nos pueden otorgar en el desarrollo individual y profesional de cada persona. Asimismo, generar nuevos conocimientos en los colaboradores de la Unidad ejecutora Huaraz sobre las tecnologías y los grandes aportes que les puede brindar en su productividad laboral si saben manejar de manera correcta las herramientas digitales.

También se justifica de manera práctica porque proyecta la calidad que hay dentro de las variables de investigación, siendo relevante para futuras investigaciones que tengan la misma intención del presente trabajo. Dentro de este proyecto sobresalen ciertas estrategias para una mejor productividad laboral y dominio de la tecnología, creatividad para resolver las dificultades,

interrelación, trabajar en equipo, decisión empresarial ética. Dentro de las estrategias para herramientas digitales debemos; recibir capacitación de agencias de tecnología especializadas, investigar sobre los beneficios de las herramientas y usarlas en las jornadas laborales, investigar sobre los nuevos instrumentos para llevar un sistema financiero óptimo en la empresa.

De manera lógica se justifica la presente investigación por un manejo del método científico teniendo un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, no experimental (no se manipulan las variables) y de carácter transversal, acompañado de la aprobación de los equipos de trabajo para asegurar la recopilación de información, es importante resaltar que el proyecto científico será enviado a la dirección de la UGEL Huaraz con la finalidad de que puedan conocer sus características, para que mejoren su productividad laboral haciendo uso de las herramientas tecnológicas.

Del mismo modo, brindamos un sustento a la problemática científica, y trazamos a continuación este objetivo principal; Determinar la relación entre el manejo de las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023. Apoyado de los siguientes objetivos específicos; Identificar la relación que existe entre recursos tecnológicos y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023; Identificar la relación que se origina entre auditoría tecnológica y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023. Por último, identificar la relación que ocurre entre plan tecnológico y desarrollo laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.

Ingresando a los antecedentes encontramos en el plano internacional a Padín (2021) en su trabajo de investigación titulado, Contratación y formación del educador virtual: consideraciones generales referentes a la capacitación en el uso de las TIC y su efecto en la retención de estudiantes en las instituciones superiores; cuyo objetivo principal fue examinar la preparación que tienen los instructores de cursos, referente a la capacitación para el aprendizaje remoto, al manejo y uso de las herramientas tecnológicas. Su estudio fue con el diseño exploratorio-descriptivo con enfoque cuantitativo, la muestra quedó constituida por 36 participantes de la Corporación de Puerto

Rico, el instrumento usado fue el cuestionario en el idioma inglés para que recopilen información. Obteniendo una correlación de Spearman (0.786) y la confiabilidad del Alfa de Cronbach (0.69) codificados en el SPSS, donde los estudios señalaron que los profesores que enseñan en línea comentaron que las universidades si ofrecen capacitaciones, entonces no fue un criterio determinante para que los puedan contratar.

Espinoza y Castro (2021) en su tesis sobre la Evaluación del manejo de las TIC'S en el asunto de instrucción y aprendizaje de la materia Educación para aprender, emprender y prosperar en undécimo grado del Instituto Nacional de Camoapa Dr. Manuel Salvador Guadamuz julio – setiembre 2021; teniendo como principal objetivo la evaluación en mencionado escenario. La investigación utilizó el tipo de diseño descriptivo, no experimental con enfoque mixto, el volumen de la muestra fue de 114 alumnos de dicha institución, las técnicas empleadas en esa investigación se basaron en la entrevista semiestructurada, observación directa y encuesta en línea. Las consecuencias arrojaron que una de las deficiencias más graves que fueron identificadas en el docente y los alumnos se dio por el poco manejo de los programas esenciales del Office, pero teniendo en cuenta que, si tienen el deseo por aprender el manejo de esta herramienta, el 75% menciona que solomaneja Word, por ende, no sucede lo mismo con Excel (7.8%), PowerPoint (13.8%) y Outllok (3.4%). Demostrando un bajo nivel en el uso de estas herramientas básicas.

Asimismo, Salazar (2019) en su investigación adaptada para el registro de Productores de Tecnoestrés y establecer la retención de productividad. Encontró que al inicio se ejecutó un examen determinado, indexada en SCOPUS, del tecnoestrés de los años 1982 y 2017. Para experimentar en las hipótesis se utilizaron algunas estructuras de los aspectos del cuestionario que se aplicó a una muestra por conveniencia de 1047 colaboradores. Como consecuencia se encontraron bajos porcentajes de tecnoestrés en el estudio elaborado en comparación a otros estudios. Por otro lado, son pasables para experimentar, en el modelo de estudio, que el tecnoestrés alterna con ciertos puntos negativos la productividad personal y suma los niveles de estrés.

Las consecuencias nos dicen sobre el estrés que el índice no reduce la productividad. El exceso de labor ayuda a exponer estadísticamente una consecuencia del estrés sobre el desempeño. Como resultado estadístico diríamos que los espacios de desempeño laboral pertenecen a los docentes universitarios (27,2%), Servicios de Técnica (11,3%), Dirección y Mercados (42,8%) y Servicios profesionales (18,6%). Sobre el periodo de práctica laboral un 59,1% menciona que tiene más de 11 años de experiencia de trabajo y un 40,9% indica conllevar una práctica laboral menor a los 10 años. En cuanto al tipo de colocación donde laboran, generalmente la mayor cantidad de ellos laboran en entidades privadas (74,9%). La gran mayoría de los colaboradores laboran en magnas empresas (66,5%). Mencionando que, en los espacios de desempeño laboral, la mayoría labora en las áreas de Gestión de negocios y en Enseñanza con un 39,7% y finalmente un 27,2%.

Dentro del nivel nacional Flores y Medrano (2023) en su estudio de tesis denominado, Teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral – 2022, cuyo objetivo general fue establecer el trato positivo entre las dos variables del estudio. El trabajo tuvo el diseño transversal, observacional y tuvo como característica la descriptiva – correlacional; la población y la muestra fue de manera censal, la cual fue compuesta por 99 colaboradores de la UGEL Huaral, la técnica ejecutada en esta investigación fue la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario respondido por los trabajadores de la entidad pública. Se proyectaron los resultados siguientes; con el coeficiente de Spearman = 0.525, llegando a la conclusión que las variables de estudio si guardan relación, esto significa que un 40.4% tiene valor moderado en la primera variable, lo que refleja que es importante los equipos tecnológicos, herramientas y el control en el crecimiento de las actividades para cumplir los objetivos institucionales.

Guillen y Nuñez (2021) realizaron un análisis de la relación característica sobre el procedimiento organizacional y desempeño laboral en la compañía Cybertel tecnología y servicios S.R.L., San Luis - 2021. Este estudio se desplegó al grado correlacional, tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo transversal. Conformada por 60 participantes, puesto que tuvieron el objetivo de estudio para obtener datos, la técnica elegida para la recolección de información fue; encuesta y cuestionario.

Nos dio como consecuencia un 81% a través de la evaluación del juicio de prácticos. La manera de analizar los datos estadísticos se realizó con un programa estadístico informático llamado SPSS 25, el resultado obtenido fue de alfa Cronbach de (0.69), la cual indica un nivel ideal de fiabilidad. Asimismo, se encontró un Rho de Spearman = 0.732, dando a conocer que los resultados tienen una correlación de manera positiva amplia entre las variables. Entonces se llegó a la conclusión que si hay relación fuerte y efectiva en el procedimiento organizacional y la productividad de manera laboral.

Mientras que Tornero (2022) establece el vínculo entre gobierno digital y productividad laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica, específicamente del personal administrativo, en el año 2021. El diseño de investigación empleado por el autor fue el experimental transversal correlacional, se aplicó en 38 personas, las cuales conformaban el tamaño de población perteneciente al área administrativa de la UNH, así mismo se optó por realizar el estudio en base a una muestra conformada por 219 personas, bajo el muestreo no probabilístico de tipo intencional o criterio, la técnica elegida para este estudio se dio mediante la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados del coeficiente fueron, $r=0,88$, que involucra un nivel de correlación efectiva y alta entre las dos variables del estudio, donde se puede asegurar que si existe una buena dirección digital, habrá una mayor productividad laboral; el segundo coeficiente, $r=0,86$, refleja una correlación positiva alta, es por eso que en lo posible se confirma que existe una relación lineal con el uso prudente de tecnologías de I&D y la productividad laboral dado que mientras mejor sea el uso de dichas tecnologías, maximiza la productividad laboral; el tercer coeficiente, $r=0,77$ fue interpretado y se determinó la existencia de un paralelismo positivo, gracias a ello se puede confirmar que el incremento de la productividad laboral depende de una positiva administración digital; el tercer coeficiente, $r=0,88$, se determinó el vínculo positivo entre la productividad laboral y la existencia de democracia digital, ello debido a que la presencia de la democracia digital optimiza la productividad laboral.

En el plano regional, Rivas (2021) en su investigación sobre “Uso de las TIC’S y rendimiento académico en alumnos de I ciclo de la escuela profesional de Contabilidad, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019”. Teniendo el siguiente objetivo principal, decretar la analogía entre las variables de estudio; fue de tipo correlacional – transversal, no experimental, no se trataron de manipular las variables. La población tuvo un tamaño de 45 personas y a través del muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico se llegó a una muestra de 40 alumnos, la técnica realizada es la encuesta para recoger y analizar datos haciendo uso específico del instrumento (cuestionario) que fue elaborado para recopilar información. Los resultados determinaron que sí existe una significativa relación en el manejo de las TIC’S y el rendimiento que se obtuvo en la prueba aplicada del Chi-cuadrado $p=0.002<0.05$. Demostrando que el 72.5% tienen un nivel alto en el rendimiento académico, en consecuencia, el 27.5% bajo, reflejando que mediante el buen uso de las TIC’S los estudiantes se han beneficiado debido a que han mejorado su rendimiento.

Del mismo modo, Salvatierra (2021) en su tesis llamada, Manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para perfeccionar el área de Ciencia, tecnología y ambiente en los estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa “José Abelardo Gonzáles”, Nuevo Chimbote. Su objetivo principal fue proyectar que la aplicación del manejo de las TIC contribuye a desarrollar mayor capacidad en el área CTA. El estudio fue un diseño experimental pre test y post test con enfoque cuantitativo aplicado en los alumnos de la I.E. La muestra estuvo conformada por 50 personas, la técnica ejecutada en este trabajo fue la encuesta, cuyo instrumento fue la prueba de conocimiento (10 ítems). En la cual se obtuvo un resultado positivo en el conjunto experimental, aplicado en el post test desarrollan mayor capacidad en el área de ciencia, tecnología y ambiente teniendo un 58.4% de logro esperado y un 25% de logro destacado. Es decir, el programa sobre el uso de las TIC mejora las capacidades en los alumnos pertenecientes al nivel secundaria de la institución.

Además, Tejada (2023) determinó la correlación que hay entre el empleo de Tecnologías tanto de comunicación e información, asimismo, las técnicas legales en la región Áncash, 2022. El diseño de estudio usado se dio de forma no experimental y correlacional, con una población y una muestra equivalente a 60 personas, de la oficina profesional de justicia ancashina. Los resultados concluyeron que si hay vínculos dentro de las TIC y los procesos judiciales ancashinos en el 2022, la respuesta define que se acepta y no se repele la (H0) hipótesis nula, como segunda conclusión nos dice que no se origina una relación entre las TIC y la disminución administrativa de los procesos judiciales laborales en la región Áncash, debido a que el porcentaje de significancia muestra un $p\text{-valor}=0.115>0.05$, como tercera conclusión nos dicen que ciertamente se confirma la existencia de un vínculo en las TIC y procedimientos judiciales en el ámbito Ancashino, ello se atribuye a lo que el grado de significancia es $p\text{-valor}=0.000<0.05$, es por ello que se refuta la Hipótesis nula (H0), por otro lado, la conclusión número cuatro, confirma el vínculo entre las TIC y la innovación de los procedimientos reglamentarios laborales en el ámbito Ancashino ello se atribuye al nivel de significancia que es $p\text{-valor}=0.000<0.05$ en consecuencia, se refuta la hipótesis nula (H0).

Por otro lado, en el contexto local Vílchez (2023) en su investigación denominada; herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria Covid-19 y la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Huari - 2021. Su meta fue establecer la correspondencia entre las dos variables de estudio, el tipo de investigación fue de forma descriptiva correlacional y con un estudio cuantitativo. La estructura se conformó por 33 administrativos y docentes del pedagógico, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, validados por tres especialistas. Los resultados mostraron que, si hay similitud significativa entre las herramientas tecnológicas y el mandato educativo, corroborando la validez se utilizó la prueba Chi-cuadrado (0.037). Sin embargo, se refleja que el 45.5% de los administrativos y docentes muestran el grado deficiente en la manipulación de los materiales tecnológicos, de ese porcentaje un 33.3% con un grado regular en referencia a su gestión educativa.

Castillo (2022) en su investigación menciona la determinación de los elementos sobre la capacidad y el desempeño de los ejecutivos académicos de las facultades de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz - 2022. El diseño fue no experimental, transeccional. La comunidad se conformó por 52 dirigentes de las diversas escuelas profesionales y la muestra fue de 46 trabajadores. En consecuencia nos menciona que si hay una influencia positiva y demostrativa en las tecnologías de información con un valor $p=0.003<0.05$, como segundo punto está lo que es la influencia efectiva y explicativa de la construcción en la capacidad de los directores con un valor $p=0.022<0.05$, como tercer punto se estableció que hay una atribución real que no es relevante del soporte gerencial en la capacidad digital de directores con un valor $p=0.421>0.05$, como cuarto punto se determinó que existe atribución verdadera y demostrativa de la disposición manual en la mentalidad de los directores administrativos con un valor $p=0.000<0.05$, como último punto se obtiene una influencia efectiva y significativa de la capacidad digital, en la productividad de los directores con un valor $p=0.000<0.05$.

Concluyendo, Paucar (2021) en su estudio de investigación sobre determinar la analogía entre la gestión administrativa y productividad del gobierno regional de Áncash, Huaraz - 2021. En la cual la indagación fue de manera numérica, es decir cuantitativa correlacional, con diseño no experimental y transversal, la población estuvo compuesta por 352 colaboradores, donde la muestra probabilística estuvo compuesta de 184 trabajadores. En la cual se determinó que la primera variable se relaciona directamente con la segunda variable. Del mismo modo, se establece que si se origina una relación directa entre las dimensiones del asunto gerencial; Gestión de RR. HH, responsabilidad social y competencia empresarial con la productividad en el gobierno regional de la gran Áncash, dando un resultado; Rho Spearman = 0,881m, lo que establece una correlación afirmativa.

Para reforzar la presente investigación en los fundamentos relacionados con la variable 1 de estudio se encontró a las reseñas de las nuevas tecnologías de la conectividad y la información. La cual menciona la importancia de la gestión tecnológica como las acciones determinadas a

transmitir el conocimiento y la experiencia existente dentro de una organización, de tal forma que puedan ser usados en ella ofreciendo recursos necesarios que puedan servirle a posteriores investigaciones (Andrada, 2020). Por ende, es relevante tener en cuenta que, dentro del escenario de la era digital y la información, transformar esa gestión de manera sistémica, explícita y dinámica, incluyendo predictiva en el corto y mediano tiempo es un objetivo fundamental que se debe lograr.

Al indagar sobre esta teoría se logró detectar que los avances científicos cada vez son más acelerados, por tal motivo, la tecnología también seguirá creciendo y es relevante estar de la mano con las últimas tendencias. Las nuevas tecnologías en la educación corresponden obedecer a un proyecto y debe estar dirigida por los objetivos que ya están definidos, dentro del Perú podemos observar, que las tecnologías se usan más como medios y no como un fin, pero no podemos definir las nuevas tecnologías como malas, y la problemática en sí, es que está tergiversada ya que son mal empleadas en nuestra vida cotidiana y son manipuladas sin un propósito (Adam et al., 2023). Por tal motivo, es necesario que los colaboradores de la UGEL Huaraz puedan estar preparados para enfrentar estos desafíos y utilicen de manera adecuada estas herramientas, es cierto que manejar equipos tecnológicos se vuelve algo complejo, sin embargo, una vez que aprendemos a manipularlos adecuadamente son de gran ayuda porque nos optimizan tiempo, trabajo y recursos, mejorando nuestra efectividad.

En la segunda variable se abarcó la teoría de las nuevas fuentes de productividad: perspectivas en América Latina. La productividad es la adición de la eficacia que se logra en el tiempo de productos o servicios, más la eficiencia en el empleo mínimo de los recursos disponibles en una organización (Quiroga, 2022). Es absoluto afirmar que las personas son elementos claves en toda entidad pública y privada, pues ellos son los que crean y trabajan las estrategias e innovaciones dentro de una empresa, por ende, deben capacitarse constantemente para afrontar los constantes cambios y desafíos que surgen en el escenario laboral.

La productividad laboral se vuelve más importante en el contexto empresarial con el pasar del tiempo. Howell et al. (2023) menciona que la productividad se origina entre una organización y los recursos requeridos para que el personal realice su labor y se desempeñe adecuadamente, para alcanzar una buena productividad lo primero es inculcar los valores organizacionales, puesto que es esencial para que el desempeño de los empleados sea de manera responsable y organizada. Asimismo, en la actualidad las empresas ya sean públicas o privadas buscan personas que cuenten con habilidades duras y blandas que tengan la capacidad de sacarle provecho a la tecnología, porque han identificado que utilizar estas herramientas pueden otorgar ventajas competitivas, por ende, es ideal que los trabajadores de la UGEL Hz cuenten con el rendimiento y la capacidad necesaria de mejorar su productividad en la institución.

En el enfoque conceptual de la primera variable encontramos a las Herramientas tecnológicas; definida como un sistema complejo que se caracteriza por abarcar procesos intelectuales, experiencias prácticas, aspectos teóricos, técnicas y conocimientos de principios científicos que influyen de manera dinámica y activa para generar desarrollos tecnológicos (Cordero et al., 2020).

Dentro de las dimensiones de esta variable encontramos a los recursos tecnológicos, que se definen como el medio que se emplea con la tecnología para cumplir un determinado propósito, pueden ser recursos tangibles o intangibles. Del mismo modo, se encontró a la auditoría tecnológica, cuyo concepto se relaciona con la interrogación de las tecnologías y los conocimientos de las acciones que se elaboran en la empresa, donde se presentan los productos que se encuentran en el mercado hasta el servicio posventa. Por último, como tercera dimensión se identificó al plan tecnológico, pues se precisa como la manera en la que toda organización puede tener una amplia visión de los impactos que tendrá cada tecnología utilizada por la empresa en el futuro (Cordero et al., 2020).

Mientras que en la segunda variable tenemos el siguiente enfoque conceptual; la productividad laboral constituye a ciertos instrumentos que van centrados a una línea de comportamientos y consecuencias de todos los

trabajadores en el ejercicio de sus oficios, es decir, es la forma en que los colaboradores ejecutan sus actividades y el empeño que le dedican a su labor (Oquendo y Bermúdez, 2023).

En esta variable se hallaron las siguientes dimensiones, rendimiento laboral, definida como el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a acciones y comportamientos de cada colaborador (Paubel et al., 2023). De la misma manera, se identificó el desempeño laboral, definida como la disposición de la eficacia y eficiencia con la que un colaborador lleva a cabo sus responsabilidades, evaluando los términos de calidad, cantidad, puntualidad (Tamayo y Romero, 2019). Por último, se encontró al desarrollo laboral, el cual se define como un proceso constante donde un colaborador adquiere nuevas habilidades, conocimientos y experiencias para avanzar en su carrera laboral, que requiere de tiempo y compromiso en su crecimiento personal y profesional. Donde influye en la productividad laboral porque es vista como una acción trascendental para lograr las intenciones institucionales (Gonzales y Huamanchumo, 2021).

II. METODOLOGÍA

En el presente estudio se mide la correlación entre las variables de la investigación, las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la UGEL Huaraz, el tipo empleado en la investigación fue aplicada porque se orientó a buscar soluciones para resolver un determinado problema, teniendo el objetivo de analizar los antecedentes y conocimientos de una realidad ya establecida (Álvarez, 2020).

Del mismo modo, la investigación se manejó con un enfoque cuantitativo porque se usaron datos estadísticos para la obtención de resultados, teniendo como diseño no experimental porque no se buscó manipular las variables. Asimismo, el estudio tuvo el diseño transversal, puesto que se realizaron en un instante determinado y se midieron una sola vez para luego ser analizados. Por último, la investigación se ha caracterizado por tener el alcance descriptivo-correlacional, porque se midió la relación que ocurre en las variables de estudio, describiendo el comportamiento de los participantes en el escenario de la investigación (Álvarez, 2020).

En referencia a la definición conceptual de la variable 1; Herramientas tecnológicas fue la siguiente; es un sistema complejo que se caracteriza por abarcar procesos intelectuales, experiencias prácticas, aspectos teóricos, técnicas y conocimientos de principios científicos que influyen de manera dinámica y activa para generar desarrollos tecnológicos (Cordero et al., 2020).

La definición operacional de la primera variable ha contado con tres dimensiones para su medición, estos fueron; recursos tecnológicos, auditoría tecnológica y plan tecnológico, cada una de ellas tienen sus propios indicadores para precisar la investigación.

Dentro de las dimensiones de la primera variable se encontraron a los presentes indicadores; medios materiales, TICS, sala de herramientas, conexión y software, patrimonio tecnológico, recursos físicos, recursos intelectuales, inventario, naturaleza de la organización, presupuesto asignado, objetivos estratégicos y alcance del proyecto.

Mientras que la definición conceptual de la variable 2. Productividad laboral fue la siguiente; constituye a ciertos instrumentos que van centrados a una línea de comportamientos y consecuencias de todos los trabajadores en

el ejercicio de sus oficios, es decir, es la manera en que los colaboradores realizan sus funciones y el empeño que le dedican a su labor (Oquendo y Bermúdez, 2023).

La definición operacional de la segunda variable conlleva a ciertos elementos para la medición que fueron estas dimensiones; rendimiento laboral, desempeño laboral y desarrollo laboral, cada una de ellas tienen sus propios indicadores y estos contribuyen a ver detalladamente el estudio.

Dentro de las dimensiones de la segunda variable se encontraron ciertos indicadores; habilidades individuales, trabajo en equipo, relaciones externas, dominio de la tecnología, máquinas y equipos, bases de datos, satisfacción del personal, infraestructura, clima laboral, producción, avance profesional y creatividad e innovación.

La escala que utilizó la investigación fue la ordinal, debido al enfoque cuantitativo y al proceso de datos estadísticos, teniendo en cuenta cinco alternativas de variables de escala para hacer un cálculo más eficiente.

Ingresando al contexto de la población, la cual pertenece a un grupo de todos los sujetos a los que se desea hacer una investigación, cuyo propósito es obtener resultados (Montenegro, 2020). Además, al tener la definición más clara de la población nos dejó concretar el alcance del trabajo. El tamaño empleado en la investigación fue sobre una población de 40 personas.

Por otro lado, la muestra pertenece a una zona de la población y tiende a ser un reflejo, por ende, debe tener las mismas características o por lo menos ser similares (Sucasaire, 2022). Asimismo, la investigación se ha caracterizado por el muestreo censal; Wesley et al. (2018) la definió como un porcentaje representativo de la población, cuando hay poblaciones pequeñas en los estudios, se integra el total y se condensa en la denominación de muestreo censal.

El muestreo es el grado de relación entre la población y la muestra, es relevante porque permite ejecutar inferencias de una muestra hacia toda la población a través de la prueba de hipótesis o estimación de parámetros (Sucasaire, 2022). El estudio utilizado fue el muestreo censal porque fue necesario tener información de todos los colaboradores. Como unidad de análisis se tuvo a los trabajadores de la UGEL Huaraz, 2023.

La técnica es un método con mayor uso para recolectar datos, definido también como grupo de dudas, respecto a una variable (Ávila et al., 2020). Dentro de la investigación se adaptó como técnica a la encuesta, la cual nos permitió reunir información de cada uno de los colaboradores de manera relevante para realizar el estudio.

Mientras que los instrumentos de recolección de datos son entendidos como un conjunto de recursos que nos ayudan a tener información para elaborar una buena investigación, son aquellos que optimizan el proceso de almacenamiento de datos (Ávila et al., 2020). Por tal motivo, en el presente estudio se adaptó como instrumento al cuestionario para recopilar información que fue procesada, analizada e interpretada a través de resultados estadísticos.

De la misma forma, la validez en una investigación implica la admisión que se debe exponer sobre la base de planteamientos de puras teorías con el fin de que la investigación sea considerada científica (Posso y Lorenzo, 2020). El instrumento empleado cuyas variables tuvieron a las herramientas tecnológicas y la productividad laboral fueron validados por un juicio de tres expertos que tienen conocimiento en investigación y administración.

El factor confiabilidad también ingresa a la investigación porque consiste en la medición de la fiabilidad que tiene un instrumento, es decir la coherencia e integridad de los resultados que nos ofrece posteriormente de su aplicación (Posso y Lorenzo, 2020).

Después de utilizar la conocida técnica “encuesta” y como instrumento al “cuestionario” para recopilar información, se formularon preguntas que fueron aplicadas en la muestra, en este caso a los trabajadores de la UGEL Huaraz, al tener esos datos se procedió a plasmar en un Excel para después ser llevadas al programa de datos estadísticos Statistitcal Package for The Social Sciences – SPSS, cuyo fin fue obtener respuestas certeras y confiables.

Los resultados obtenidos se determinaron en base al coeficiente; Rho de Spearman que mide la correlación de las variables de investigación. Asimismo, fueron señalados por tablas para lograr una mejora interpretación.

La ética dentro de la investigación está compuesta por roles a respetar, contribuyendo a que los resultados finales sean precisos y puntuales, así mismo se define como un conjunto de elementos y normas que ayudan a establecer y orientar el buen diseño y uso de la investigación, para poder obtener un excelente resultado (Oxfam Internacional, 2020).

La investigación ha logrado cumplir con lo constituido en la normativa ética universitaria, influyendo en el principio de una educación con valores, por ese lado, los investigadores lograron realizar todas las actividades que demostraron la integridad de la investigación como: (a) aseguramiento de la privacidad y confidencialidad de los encuestados y la información personal, asimismo la integridad de la información obtenida como resultado de las encuestas, (b) De igual modo cumplió con lo que se establece en la normativa universitaria respetando la propiedad bibliográfica que se adaptó en el progreso de la investigación. (c) durante el empleo de la estadística descriptiva e inferencial se omitió la variación de los datos y se respetó la autenticidad de la información (d) se validaron las distintas perspectivas que se evidencian en las encuestas. Sintetizando podemos decir que la investigación logro conseguir una buena ética, protegiendo a los participantes. A su vez se aseguró la veracidad y credibilidad de los resultados de la investigación, dado que es nuestra labor como tesisistas fue cumplir con el modelo ético impuesto.

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el manejo de las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.

Tabla 1

Relación entre el manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la UGEL Huaraz, 2023.

				Herramientas tecnológicas	Productividad laboral
Rho Spearman	de Herramientas tecnológicas	Coeficiente de correlación	de	1,000	,209*
		Sig. (bilateral)		.	,002
		N		40	40
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de	,209*	1,000
		Sig. (bilateral)		,002	.
		N		40	40

*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los datos presentados en la tabla 1 sugieren que se puede respaldar una conexión positiva entre el uso de las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la unidad de Gestión Educativa en estudio. Este hallazgo se sustenta en el análisis estadístico de Spearman, el cual arroja un coeficiente de correlación ($r=0,209$) el cual alcanza niveles establecidos, debido a una significancia bilateral de 0,002, estando en el umbral establecido para la asociación entre las variables, detallándose como baja respectivamente.

Objetivo 1. Identificar la relación que hay entre recursos tecnológicos y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.

Tabla 2

Relación entre recursos tecnológicos y el rendimiento laboral en la UGEL Huaraz, 2023.

			Recursos tecnológicos	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Recursos tecnológicos	Coeficiente correlación	de 1,000	,075*
		Sig. (bilateral)	.	,644
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coeficiente correlación	de ,075*	1,000
		Sig. (bilateral)	,644	.
		N	40	40

*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados mostrados en la tabla 2 sugieren que no se puede afirmar una relación positiva entre los recursos tecnológicos y el rendimiento laboral en el contexto analizado. Este hallazgo se basa en el análisis estadístico de Spearman, el cual revela un coeficiente de correlación ($r=0,075$) que no alcanza niveles significativos, dado que la significancia bilateral es de 0,644, superando el punto de corte establecido para la coherencia entre las dimensiones.

Objetivo Específico 2. Identificar la relación que se origina entre auditoría tecnológica y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.

Tabla 3

Relación entre auditoría tecnológica y desempeño laboral en la UGEL Huaraz, 2023.

		Auditoría tecnológica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Auditoría tecnológica	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,407*
		Sig. (bilateral)	. ,001
		N	40 40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,407* 1,000
		Sig. (bilateral)	,001 .
		N	40 40

*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados expuestos en la tabla 3 indican que se puede respaldar una relación positiva entre la auditoría tecnológica y el desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa bajo estudio. Este descubrimiento se apoya en el análisis estadístico de Spearman, el cual revela un coeficiente de correlación ($r=0,407$) que alcanza niveles significativos, con una significancia bilateral de 0,001, situándose dentro del umbral establecido para la asociación entre las dimensiones, aunque se caracteriza por ser de moderada magnitud.

Objetivo Específico 3. Por último, identificar la relación que ocurre entre plan tecnológico y desarrollo laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.

Tabla 4

Relación entre el plan tecnológico y desarrollo laboral en la UGEL Huaraz, 2023.

				Plan tecnológico	Desarrollo laboral
Rho de Spearman	Plan tecnológico	Coeficiente de correlación	de	1,000	,278*
		Sig. (bilateral)		.	,002
		N		40	40
	Desarrollo laboral	Coeficiente de correlación	de	,278*	1,000
		Sig. (bilateral)		,002	.
		N		40	40

*. Nivel de significación bilateral < 0.05

Los resultados presentados en la tabla 4 sugieren que se puede confirmar una asociación positiva entre el plan tecnológico y el desarrollo laboral en la unidad de Gestión Educativa en análisis. Este hallazgo se gestiona por el análisis estadístico de Spearman, el cual muestra un coeficiente de correlación ($r=0,278$) que alcanza niveles establecidos, con una significancia bilateral de 0,002, dentro del umbral establecido para la asociación entre las dimensiones. Es importante señalar que esta relación se caracteriza por ser de magnitud baja.

IV. DISCUSIÓN

El presente punto representa la relevancia y trascendencia del estudio, donde se evidenció la interpretación de los hallazgos que se obtuvieron en la investigación para ser confrontados con los antecedentes evidenciados en el marco teórico que se encuentra dentro de la introducción respectivamente.

En base al objetivo general de estudio, determinar la relación que existe entre manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023, se afirmó una conexión positiva entre las variables de estudio, la cual es una declaración que se respalda en un análisis estadístico de Spearman, el cual presenta un coeficiente de correlación ($r=0,209$), alcanzando niveles de significancia estadística ($p=0,002$), lo que sugiere que la asociación es débil y posiblemente insignificante en términos prácticos. Ante ello se puede deducir que mientras no se implementen o usen de manera correctas las TICS, el desempeño laboral no mejorará significativamente.

Los resultados se asociaron con el estudio internacional de Padín (2021) quien se encargó de indagar sobre el fortalecimiento en el uso de las TIC y la retención de estudiantes del nivel superior, teniendo como participantes a 36 personas logró concluir que si existió una correlación de importancia moderada alta ($Rho\ Spearman=0,786$) entre las variables de investigación, debido a que los docentes que fueron parte del trabajo comentaron que si reciben capacitaciones dentro de la Universidad de Puerto Rico. Sin embargo, en los resultados de la presente investigación el nivel de correlación no es elevada como la del autor Padín, lo que muestra que todavía existen deficiencias tecnológicas en el plano nacional.

Por otro lado, el estudio que se logró asociar en ciertos aspectos a la presente investigación es la de Espinoza y Castro (2021) quienes demuestran en su trabajo sobre la evaluación del manejo de las TIC y el aprendizaje en el Instituto Nacional Camoapa que el principal problema que tienen se debe al poco manejo de los docentes y estudiantes en programas esenciales del office. Pero, un aspecto a favor que se debe recalcar es que los mismos miembros de la organización tienen la voluntad de mejorar su productividad laboral y piensan lograrlo con ayuda del manejo adecuado de la tecnología.

Dentro del nivel nacional otro estudio que también se enlazó con los resultados es de Flores y Medrano (2023) proponiendo examinar la relación sobre el teletrabajo y productividad laboral de la unidad ejecutora Huaral - 2022; demostrando en sus resultados una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.525) de ambas variables. De tal manera que sugiere que a medida que los avances científicos evolucionan, la presencia y el uso de la tecnología en las instituciones públicas contribuyen positivamente a mejorar los niveles de rendimiento del personal.

De la misma manera, se tuvo una conexión con el análisis de Guillen y Núñez (2021) autores que investigaron el vínculo entre procedimiento organizacional y desempeño laboral en la compañía Cybertel, San Luis - 2021, obteniendo en su estudio una correlación moderada con (0.690) entre las variables establecidas. Esto indica que existió una relación significativa, generando una tranquilidad para la empresa en cuestión, pero teniendo en cuenta que es bueno realizar un control de cada variable de estudio.

Por otra parte, en referencia al primer objetivo específico, identificar la relación que hay entre recursos tecnológicos y rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023; los datos presentados indican que no se puede validar una correlación positiva entre ambas dimensiones dentro del contexto examinado. Esta conclusión se deriva de un minucioso análisis estadístico realizado con ayuda del coeficiente de correlación de Spearman, donde arrojó un valor de ($r=0,075$) que, al ser evaluado en términos de su significancia, revela una insignificancia estadística ya que el nivel de significancia bilateral es de 0,644, superando así el umbral predefinido para establecer una conexión positiva entre las variables.

Estos hallazgos se contraponen con el estudio de Tomero (2022), quien se dedicó a explorar la correspondencia entre gobierno digital y productividad laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica, evidenciando respuestas que revelan una asociación de forma positiva entre ambas variables mencionadas, indicado por la correlación de Spearman (Rho-Spearman= 0.88), además se observó que el uso correcto de las TIC fue moderadamente alto, específicamente a partir de contar con recursos tecnológicos que se

asocian con las funciones del colaborador en una medida positiva. Este hallazgo confirma la necesidad de seguir implementando estrategias para mejorar las competencias tecnológicas de los trabajadores, con el objetivo de alinear sus habilidades personales con las metas institucionales.

Asimismo, se oponen al estudio de Rivas (2021) quien examinó el vínculo del uso de tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y el rendimiento laboral en los alumnos de contabilidad pertenecientes a la Universidad Los Ángeles de Chimbote, arrojando como resultado que, si existió una relación entre las dos variables en cuestión, la cual fue aplicada mediante la prueba del chi cuadrado $p=0,002 < 0,05$. Demostrando que el uso adecuado de las TIC permite que el rendimiento de las personas que lo manejen pueda mejorar.

En base al objetivo específico dos, identificar la relación que se origina entre la auditoría tecnológica y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023, como principales hallazgos se tuvo que si ocurre una conexión favorable entre las dimensiones de la unidad ejecutora bajo estudio. Este hallazgo surge de un meticuloso análisis estadístico, que emplea el coeficiente de correlación de Spearman para revelar una asociación notable. Se encuentra que el coeficiente de correlación ($r=0,407$) alcanzando niveles estadísticamente significativos, con una significancia bilateral de 0,001, lo que indica que está dentro del rango aceptable para establecer una relación entre las dimensiones mencionadas. Aunque es crucial destacar que esta correlación se describe como moderada en magnitud, lo que sugiere que, si bien existe una conexión, esta no es de una fuerza significativa, sino de una relevancia mediana.

Estos resultados guardan coherencia con el trabajo de Tejada (2023) que realizó su estudio sobre la correspondencia entre el empleo de tecnologías y las técnicas legales en Áncash. Los resultados que se obtuvieron han reflejado una asociación significativa de magnitud moderada entre ambas variables, de la misma forma se identificó una asociación significativa a través de la prueba del chi cuadrado ($p=0,000 < 0,05$) dentro de la investigación. Concluyendo que si se debe emplear la tecnología en los términos y decisiones legales en la región Áncash.

Además, guarda coherencia con el trabajo presentado por Vílchez (2023) que basó su proyecto en determinar la relación entre las herramientas tecnológicas en tiempo de covid-19 y la gestión educativa del Pedagógico de la provincia de Huarí, 2021. Llegando a demostrar que, si existió similitud significativa entre las variables ya mencionadas, pero que muestra un nivel bajo, el cual fue corroborado mediante la prueba del chi-cuadrado con un $p=0,037<0,05$. Cumpliendo con las exigencias de la prueba, pero que muestra que los docentes y administrativos deben seguir capacitándose en el manejo eficiente de la tecnología en su gestión educativa.

Finalmente, en base al objetivo específico 3, identificar la relación que ocurre entre plan tecnológico y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023, se puede corroborar la existencia de una conexión favorable entre la dimensión y las variables. Los resultados revelan un coeficiente de correlación ($r=0,278$) que alcanza niveles de significancia estadística establecidos, con una significancia bilateral de 0,002, situándose así dentro del rango aceptable para establecer una relación entre las variables. Es crucial destacar que esta asociación se caracterizó por ser de magnitud baja, lo que indica que, si bien existe una conexión entre las dimensiones, pero no es particularmente fuerte.

Estos hallazgos se asocian con el estudio de Paucar (2021) quien analizó la relación que hay entre la gestión administrativa y productividad laboral del gobierno regional de Áncash, Huaraz – 2021. Evidenciando un resultado positivo en el vínculo de las variables, mostrando un nivel de magnitud alto, mediante la correlación de Spearman = 0,881. Reflejando que es necesario que las organizaciones puedan manejar una eficiente gestión administrativa para incrementar la productividad de los colaboradores del GORE Áncash.

Del mismo modo, guardan coherencia con la investigación de Castillo (2021) que determinó la correspondencia sobre la capacidad digital y el desempeño de los ejecutivos académicos de la UNASAM, Huaraz – 2021. El cual obtuvo como resultado una influencia significativa entre las variables de estudio, mediante la aplicación del chi-cuadrado $p=0,003<0,05$. Demostrando que es necesario que los directivos deben tener ciertos conocimientos para manejar la tecnología con el objetivo de mejorar su desempeño profesional.

V. CONCLUSIONES

El presente proyecto de investigación mediante el programa SPSS y el análisis estadístico de Spearman que mide la correlación de variables concluye que, si existe una relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la UGEL Huaraz, sin embargo, el nivel de significancia es baja. En ese sentido, la unidad ejecutora debe prestar mayor atención a las herramientas tecnológicas con las que cuenta, para así mejorar la productividad de sus colaboradores, ya sea mediante la incorporación de equipos tecnológicos modernos o nuevas plataformas digitales, Asimismo, crear programas de capacitación que les permita fortalecer sus habilidades.

Dentro del primer objetivo específico se obtuvo que no existe relación entre los recursos tecnológicos y el rendimiento laboral en la UGEL Huaraz, debido a que en los resultados estadísticos los niveles de significancia no llegaron a cumplir con los requerimientos de la correlación de Spearman. Lo que afirma que hace falta que esta institución pública invierta más en equipos tecnológicos o plataformas digitales que contribuyan con un mejor rendimiento de sus colaboradores.

En base al objetivo específico dos se concluye que, si existe una relación entre la auditoría tecnológica y el desempeño laboral, mediante los datos estadísticos se lograron identificar que los niveles de significancia son moderados, siendo un aspecto positivo para la entidad en estudio. Por tal motivo, la presente institución pública debe seguir mejorando los indicadores mencionados para seguir fortaleciendo el desarrollo de sus actividades.

Por último, en el objetivo específico tres se encontró que, si existe una relación entre el plan tecnológico y el desarrollo laboral en la UGEL Huaraz, los resultados estadísticos arrojaron que, si cumple con el nivel de significancia establecido por la correlación de Spearman, pero con una magnitud baja. Lo que refleja que esta institución pública aún no considera tener un plan tecnológico que pueda adaptarse al mundo cada vez más globalizado, el cual puede generar mayor desarrollo laboral de los colaboradores de la presente unidad ejecutora.

VI. RECOMENDACIONES

La presente investigación determinó que, si existe una relación entre las variables de estudio, sin embargo, el nivel de significancia es bajo. Por tal motivo, se recomienda a la unidad ejecutora que implementen mayores equipos o plataformas digitales para contribuir con la mejora de la organización. Como sustento científico se encontró en la página Scielo a los autores Buenrostro y Hernández (2019) quienes aseguran que la implementación de las TIC en las empresas se considera como un factor que genera ventajas competitivas sobre otras organizaciones, porque aumentan la eficiencia, productividad y desempeño de los colaboradores, recalando que se debe tener en cuenta las características que denota la tecnología, las capacidades y las condiciones del entorno con las que cuenta la organización.

En el primer resultado específico de la investigación nos menciona que existe una negación a una relación entre los recursos tecnológicos y productividad laboral. Para ello, se recomienda a la UGEL Hz que identifiquen los recursos tecnológicos adecuados y necesarios que deben poseer para asegurar una buena toma de decisiones. Por tal motivo, toda empresa pública o privada que está dentro del mercado laboral debe asegurar una buena productividad para sus colaboradores, ya que lo primordial para garantizar el éxito empresarial es talento humano, ahora los líderes de las organizaciones tienen la misión de animar a su personal, para que respondan y se identifiquen con la empresa, demostrando productividad efectiva en el desempeño de sus funciones (Sánchez, 2022).

En base al segundo resultado específico nos indica que, si existe una relación positiva entre la auditoría tecnológica y la eficacia laboral, pese a ello, el nivel de significancia es bajo. Para lo cual, se recomienda a la presente unidad ejecutora identificar el potencial tecnológico de la institución e investigar sobre la tecnología moderna que están disponibles y novedosas, con el fin de aprovechar las fortalezas detectadas y corregir las debilidades que pueda haber. Apoyándose del sustento científico mencionamos a Baltodano y Leyva (2020) quienes señalan que, para perfeccionar la productividad laboral en las organizaciones, se requiere de grandes trabajos.

Esto significa que a través de la toma de decisiones e iniciativas se desarrolle la producción y se optimice las condiciones laborales, para que así aumente la calidad de trabajo y el buen desenvolvimiento del personal.

Finalmente, el tercer resultado específico de la investigación, nos muestra que, si se confirma una asociación positiva entre el plan tecnológico y la productividad laboral. Para eso, se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa buscar asesores que brinden reuniones y charlas sobre la elaboración de un buen plan estratégico, con el fin de aclarar y fortalecer los procesos de gestión, y así obtener resultados exitosos. Asimismo, dentro de la productividad laboral se observa la medida de rendimiento y la eficiencia de cada trabajador, este tema influye una gran magnitud, es decir, la empresa se vuelve productiva y empeñosa mientras exista mayor bienestar, salud, capacitación y mejores niveles de educación, por lo tanto, se debe aprovechar la tecnología moderna que existe en el mundo globalizado.

REFERENCIAS

Adam, S., Stephanie, C., Jennifer., H & Carolyn, B. (2023). The humanistic and economic burden of work-related musculoskeletal pain: a cross-sectional survey of workers in the United Kingdom.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=53821f28-b54c-4729-b518-29a25ea38d70%40redis>

Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Revista Académica de la ULIMA*, 1-5.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Académica%202020%202818.04.2021%29%20-%20Clasificación%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Andrada, A. (2020). *Nuevas tecnologías de la información y la conectividad*. Editorial Maiupe: Argentina.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/80799/nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-la-conectividad>

Ávila, H., Gonzales, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista de la Universidad de Las Tunas*, 11, 62-79.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Castillo, M. (2022). *Capacidad digital y productividad de los directivos académico administrativos de las facultades de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] Repositorio UNASAM.

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5500/T03371569839_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordero, N., Cortés, E., & Sáenz, F. (2020). *Gestión de la tecnología: principios, herramientas y aplicación*. Alpha editorial: Colombia.

<https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/gestion-de-la-tecnologia-principios-herramientas-y-aplicacion-1587506039?location=37>

Espinoza, N., y Castro, E. (2021). *Evaluación del uso de las TIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la asignatura Educación para aprender, emprender y prosperar en undécimo grado del Instituto Nacional de Camoapa Dr. Manuel Salvador Guadamuz” julio – septiembre 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria República de Nicaragua] CENIDA.

<https://cenida.una.edu.ni/Tesis/tnc10e77.pdf>

Flores, Y., y Medrano, C. (2023). *Teletrabajo y productividad laboral del personal de la UGEL 10, Huaral, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113563/Flores_RYJ-Medrano_VCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, J. y Huamanchumo, J. (2021). *Estrés y productividad laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Chepén, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81566/Gonzales_CJG-Huamanchumo_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guillen, R., y Nuñez, A. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86142/Guillen_RBM-Nu%c3%b1ez_FAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Howell, S., Johnson, C y Hansen, J. (2023). The innovative use of technological tools (the ABCs and Ps) to help adult learners decrease transactional distance and increase learning presence.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=18e4bab6-eeb1-477a-85f3-062788b051ef%40redis>

Mendoza, J. (2019). Aplicación de herramientas tecnológicas para la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de la facultad de administración de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, 2016 – 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio UNH.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9cfa07b-e1ad-4f38-a3fc-b7a536efc1c4/content>

Montenegro, J. (2020). Sexting y disfuncionalidad familiar en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa privada del distrito de Monsefú, 2019. *Revista Slideshare*.

<https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2020-poblacin-y-muestra>

Oquendo, S., y Bermúdez. H. (2023). *Paradojas del reconocimiento en la evaluación del desempeño*. Fondo Editorial: Universidad de Antioquia.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/33844/1/OquendoSergio_2023_ParadojasReconocimientoEvaluacion.pdf

Oxfam Internacional (2020). *Ética de la investigación: una guía práctica ¿Por qué son importantes estas directrices?* *Revista Oxfam.org*.

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-research-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=DF40B4E4F637E694572C5F2670B793B9?sequence=14>

Padín, Y. (2021). *Hiring and training the virtual educator: general considerations regarding training in the management of ITC and its effect on student retention in university institutions* [Tesis de doctorado, University of Puerto Rico] ProQuest.

<https://www.proquest.com/docview/2658598609/fulltextPDF/5BC956EE43994A7APQ/5?accountid=37408>

Paubel, A., Inacio, V., Yamaguchi, K., Maia, M y Márcio, H. (2023). *The role of school management in technological practices as a tool for futuristic teaching*.

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=9e593d39-de58-462c-bc3b-222c53284dbc%40redis>

Paucar, M. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85234/Paucar_CMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Posso, R. y Lorenzo, E. (2020). *Validez y confiabilidad del instrumento determinantehumano en la implementación del currículo de educación física. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Revista de la UPEL*.

<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1345>

Quiroga, (2022). *Las nuevas fuentes de productividad: Perspectiva en américa latina*. Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://www.digitaliapublishing.com/a/127123/las-nuevas-fuentes-de-productividad>

Rivas, M. (2021). *Uso de las tic´s y rendimiento académico en estudiantes de I ciclo de la escuela profesional de contabilidad, Universidad católica los ángeles de chimbote, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Santa] Repositorio UNS.

<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3684/15200.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, C. (2019). *El tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo* [Tesis de doctorado, Universitat Oberta De Catalunya] Openaccés UOC.

<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/103666/1/Tesis+Doctoral+El+Tecnoestr+s+y+su+efecto+sobre+la+productividad+individual+y+sobre+el+estr+s+de+rol+en+trabajadores+chilenos+-+un+estudio+psicom+trico+y+predictivo-.pdf>

Salvatierra, F. (2021). *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar el área de ciencia tecnología y ambiente en los estudiantes de educación secundaria de la institución educativa “José Abelardo Quiñones Gonzáles”, Nuevo Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Santa] Repositorio UNS.

<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3680/15195.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, G., y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Revista de la Universidad Técnica de Ambato*, 4, 91-107.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>

Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación*. Editorial: Depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú.

<http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones+para+seleccion+y+calculo+del+tama%C3%B1o+de+muestra+de+investigacion.pdf>

Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero – agosto 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada, A. (2023). *Tecnologías de la información y comunicación en los procesos judiciales laborales de la región Áncash, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118567/Tejada+RAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tornero, A. (2022). *Gobierno digital y productividad laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional De Huancavelica, Año 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio UNH.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c82c154-801a-4325-87f7-e615eb5eb716/content>

Valladares, C. (2021). *Herramientas digitales para mejorar la productividad en el trabajo remoto del servidor público del ministerio público-distrito fiscal de Huaura* [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio UNJFSC.

https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6170/AL_EXANDER%20JOAO%20CHANG%20VALLADARES_compressed.pdf?sequence=1

Vilchez, T. (2023). *Herramientas tecnológicas en tiempos de pandemia covid-19 y la Gestión educativa en el instituto de educación superior pedagógico público de Huari, Huari, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Santiago Antúnez de Mayolo] Repositorio UNASAM.

https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5685/T033_09886056_M.pdf?sequence=1&isAllowed=

Wesley, T., Maureen, G y Andrew, N. (2023). *Changes in activity impairment and work productivity after treatment for vitreous hemorrhage due to proliferative diabetic retinopathy: Secondary outcomes from a randomized controlled trial (DRCR Retina Network Protocol AB).*

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=525fe36-5778-4ea1-9aed-97c5f60fba22%40redis>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1 Manejo de Herramientas Tecnológicas	Es un sistema complejo que se caracteriza por abarcar procesos intelectuales, experiencias prácticas, aspectos teóricos, técnicas y conocimientos de principios científicos que influyende manera dinámica y activa para generar desarrollos tecnológicos (Cordero et al., 2020).	Las herramientas tecnológicas cuentan con tres dimensiones para su medición, estos son; recursos tecnológicos, auditoría tecnológica y plan tecnológico, cada una de ellas tienen sus propios indicadores para precisar la investigación.	Recursos tecnológicos	Medios materiales	1,2	Ordinal
				TICS	3,4	
				Sala de herramientas	5,6	
				Conexión y software	7,8	
			Auditoría tecnológica	Patrimonio tecnológico	9,10	
				Recursos físicos	11,12	
				Recursos intelectuales	13,14	
				Inventario	15,16	
			Plan tecnológico	Naturaleza de la organización	17,18	
				Presupuesto asignado	19,20	
				Objetivos estratégicos	21,22	
				Alcance del proyecto	23,24	
V2 Productividad Laboral	La productividad laboral constituye a ciertos instrumentos que van centrados a una línea de comportamientos y consecuencias de todos los trabajadores en el ejercicio de sus oficios, es decir, es la manera en que los colaboradores realizan sus funciones y el empeño que le dedican a su labor (Oquendo y Bermúdez, 2023).	La productividad laboral conlleva a ciertos elementos para la medición, que son las siguientes dimensiones; rendimiento laboral, desempeño laboral y desarrollo laboral, cada una de ellas tienen sus propios indicadores, y estos nos ayudan a ver detalladamente el estudio.	Rendimiento laboral	Habilidades individuales	25,26	Ordinal
				Trabajo en equipo	27,28	
				Relaciones externas	29,30	
				Dominio de la tecnología	31,32	
			Desempeño laboral	Máquinas y equipos	33,34	
				Bases de datos	35,36	
				Satisfacción del personal	37,38	
				Infraestructura	39,40	
			Desarrollo laboral	Clima laboral	41,42	
				Producción	43,44	
				Avance profesional	45,46	
				Creatividad e Innovación	47,48	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables
¿De qué manera el Manejo de las herramientas tecnológicas se relaciona con la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre el Manejo de las herramientas tecnológicas y la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.	Existe relación significativa entre manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.	Manejo de herramientas tecnológicas
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Qué relación existe entre los recursos tecnológicos y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023?	Identificar la relación entre los recursos tecnológicos y el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023	Existe relación significativa entre recursos tecnológicos y rendimiento laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.	
¿Qué relación existe entre la auditoría tecnológica y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023?	Identificar la relación entre la auditoría tecnológica y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023	Existe relación significativa entre auditoría tecnológica y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.	Productividad laboral
¿Qué relación existe entre el plan tecnológico y el desarrollo laboral en la Unidad de Gestión Local Huaraz, 2023?	Identificar la relación entre el plan tecnológico y el desarrollo laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023	Existe relación significativa entre plan tecnológico y desarrollo laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Estimado colaborador, en esta oportunidad le presentamos el siguiente cuestionario anónimo que tiene como objetivo obtener datos confiables para cumplir con el desarrollo del proyecto de investigación titulado; Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la UGEL Huaraz, 2023.

Marque con un aspa (x) la respuesta más acertada a su opinión en la escala correspondiente.

1: Totalmente Malo (TM)	2: Malo (M)	3: Regular (R)	4: Bueno (B)	5: Totalmente Bueno (TB)
----------------------------	----------------	-------------------	-----------------	-----------------------------

Datos generales:

Tiempo de servicio en la institución

Menos de 1 año De un 1 a 4 años De 5 a 10 años Más de 10 años

Condición

Nombrado

Contratado

Área de trabajo:

Género

Femenino

Masculino

CUESTIONARIO: HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Marque de acuerdo a lo que usted considere que es la alternativa correcta

Variable: Herramientas tecnológicas		Escala				
		TM	M	R	B	TB
Recursos tecnológicos						
01	¿Cómo calificaría la calidad de los dispositivos y equipos tecnológicos disponibles en su centro de trabajo en términos de su estado y funcionalidad?					
02	¿Usted cree que utiliza equipos tecnológicos modernos como impresoras, escáneres o fotocopiadoras en su trabajo?					
03	¿Considera usted que el acceso a tecnología de la información y comunicación en su centro de trabajo está en un nivel aceptable?					
04	¿Estaría a favor de que los usuarios puedan realizar algunos trámites por vía correo electrónico en vez de hacer trámites presenciales?					
05	¿Tiene acceso a una sala de herramientas equipada con tecnología especializada para llevar a cabo sus actividades?					
06	¿Ha percibido alguna capacitación o formación específica sobre el uso de las herramientas tecnológicas disponibles en la sala?					
07	¿Cree que la capacidad de conexión (internet) satisface sus necesidades y expectativas en su centro laboral?					
08	¿Experimenta problemas o fallos técnicos con el software (sistema operativo) que trabaja su dispositivo?					
Auditoría tecnológica						
09	¿Considera usted que cuenta con los dispositivos (computadora, laptop, etc.) necesarios para realizar sus actividades adecuadamente?					
10	¿Tiene su organización un registro actualizado de todos los activos tecnológicos (dispositivos) que posee?					
11	¿La infraestructura física de tu organización proporciona un entorno adecuado para los recursos tecnológicos?					
12	¿Existe un plan de mantenimiento preventivo para los recursos físicos como sistemas de climatización y sistemas eléctricos, para garantizar su óptimo funcionamiento?					

13	¿Existe un programa de formación o capacitación en el manejo de herramientas tecnológicas para los colaboradores de su centro laboral?					
14	¿Se promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos tecnológicos entre los trabajadores de su organización?					
15	¿Se realiza una evaluación periódica del estado y la condición de los activos tecnológicos en la UGEL Huaraz?					
16	¿Existe un procedimiento para la adquisición, despliegue y retiro de activos tecnológicos en su lugar de trabajo?					
Plan tecnológico						
17	¿Se ha desarrollado un plan tecnológico estratégico que esté alineado con los objetivos y las necesidades de la organización?					
18	¿La UGEL Huaraz cuenta con programas específicos de tecnología educativa para mejorar sus servicios?					
19	¿Considera usted que la organización pueda tener un presupuesto asignado para la implementación y mantenimiento de un plan tecnológico?					
20	¿Cuenta con un departamento responsable de la gestión y supervisión que solicite un presupuesto tecnológico?					
21	¿Si existiera un plan tecnológico estaría de acuerdo si se formulan objetivos estratégicos que se puedan alinear a la misión y visión de la UGEL Huaraz?					
22	¿Existen indicadores clave de rendimiento (KPI) que se utilicen para evaluar el progreso hacia los objetivos de organización?					
23	¿Considera usted que el manejo de las herramientas tecnológicas mejoraría su productividad laboral en la UGEL Huaraz?					
24	¿Estaría de acuerdo si se elabora un plan tecnológico donde determine el alcance del proyecto para la mejora continua de la UGEL Huaraz?					

CUESTIONARIO: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Marque de acuerdo a lo que usted considere que es la alternativa correcta

Variable: Productividad laboral		Escala				
		TM	M	R	B	TB
Rendimiento laboral						
25	¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?					
26	¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?					
27	¿Usted cree que si no se trabaja en equipo podría tener como consecuencia la reducción del personal?					
28	¿Considera usted que la existencia de estrés laboral dentro del trabajo en equipo genera dificultades?					
29	¿Usted cree que tener relaciones externas en una instrucción, conlleva a provocar problemas?					
30	¿Considera usted que tener relaciones externas en una empresa genera ventajas en los colaboradores?					
31	¿Usted cree que es necesario contratar trabajadores que cumplan con el requisito de dominio de tecnología?					
32	¿Considera usted que es indispensable un experto en el dominio de tecnologías para realizar capacitaciones dentro de la institución?					
Desempeño laboral						
33	¿Cree usted que el uso de maquinaria y equipos debe de estar al alcance de cualquier personal de la organización?					
34	¿Cree usted que el nivel de demanda depende de la cantidad de maquinaria y equipo que tiene la empresa?					
35	¿Los empleados sienten que la disponibilidad de datos precisos y oportunos mejora su rendimiento laboral?					
36	¿Usted cree que el buen almacenamiento de una base de datos depende de un buen desempeño administrativo?					
37	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos de una empresa depende del grado de satisfacción del personal?					

38	¿Considera usted que la satisfacción del personal puede lograrse bajo remuneraciones económicas?					
39	¿Estaría de acuerdo que los ambientes donde se desarrollan las labores influyen en el desempeño de los trabajadores?					
40	¿Considera usted que se optimizarían la realización de labores dentro del grupo organizacional si la infraestructura es cómoda y confortable?					
Desarrollo laboral						
41	¿Cree usted que un buen clima laboral, incentiva y promueve el trabajo colectivo para el cumplimiento de objetivos del grupo organizacional?					
42	¿Cree usted que los conflictos laborales afectan el desempeño individual y colectivo en la organización?					
43	¿Qué diría sobre el nivel de producción, que depende de la mejora de condiciones laborales?					
44	¿Considera usted que se optimizaría la producción, mejorando el sistema de comunicación entre los integrantes del grupo organizacional?					
45	¿Estaría de acuerdo que el horario en el que labora el personal es el adecuado para que se obtenga un buen rendimiento?					
46	¿Cree usted que el rendimiento del personal depende de las herramientas que le brinda la organización?					
47	¿Considera usted que tiene el conocimiento, las capacidades y las habilidades para innovar y generar aportes dentro de su grupo organizacional?					
48	¿Ve usted que tanto la creatividad e innovación, permiten al grupo organizacional ser más competitivo y productivo en el mercado laboral?					

Anexo 4. Fichas de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger información en la presente investigación: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023". Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación son:

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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable herramientas tecnológicas

Definición de la variable: Es un sistema complejo que se caracteriza por abarcar procesos intelectuales, experiencias prácticas, aspectos teóricos, técnicas y conocimientos de principios científicos que influyen de manera dinámica y activa para generar desarrollos tecnológicos (Cordero et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	c l a r i d a d	c o h e r e n c i a	r e l e v a n c i a	Observación	
Recursos tecnológicos	Medios materiales	1. ¿Cómo calificaría la calidad de los dispositivos y equipos tecnológicos disponibles en su centro de trabajo en términos de su estado y funcionalidad?	1	1	1	1		
		2. ¿Usted cree que utiliza equipos tecnológicos modernos como impresoras, escáneres o fotocopiadoras en su trabajo?	1	1	1	1		
	TICS	3. ¿Considera usted que el acceso a tecnología de la información y comunicación en su centro de trabajo está en un nivel aceptable?	1	1	1	1		
		4. ¿Estaría a favor de que los usuarios puedan realizar algunos trámites por vía correo electrónico en vez de hacer trámites presenciales?	1	1	1	1		
	Sala de herramientas	5. ¿Tiene acceso a una sala de herramientas equipadas con tecnología especializada para llevar a cabo sus actividades?	1	0	1	1		
		6. ¿Ha percibido alguna capacitación o formación específica sobre el uso de las herramientas tecnológicas disponibles en la sala?	1	1	1	1		
	Conexión y software	7. ¿Cree que la capacidad de conexión (internet) satisface sus necesidades y expectativas en su centro laboral?	1	1	1	1		
		8. ¿Experimenta problemas o fallos técnicos con el software (sistema operativo) que trabaja su dispositivo?	1	0	1	1		
		Patrimonio tecnológico	9. ¿Considera usted que cuenta con los dispositivos (computadora, laptop, etc.) necesarios para realizar sus actividades adecuadamente?	1	1	1	1	
			10. ¿Tiene su organización un registro actualizado de todos los activos tecnológicos (dispositivos) que posee?	1	1	1	0	
		Recursos físicos	11. ¿La infraestructura física de tu organización proporciona un entorno adecuado para los recursos tecnológicos?	1	1	1	1	

Auditoría tecnológica		12. ¿Existe un plan de mantenimiento preventivo para los recursos físicos como sistemas de climatización y sistemas eléctricos, para garantizar su óptimo funcionamiento?	1	1	0	1	
	Recursos intelectuales	13. ¿Existe un programa de formación o capacitación en el manejo de herramientas tecnológicas para los colaboradores de su centro laboral?	1	1	1	1	
		14. ¿Se promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos tecnológicos entre los trabajadores de su organización?	1	1	1	1	
	Inventario	15. ¿Se realiza una evaluación periódica del estado y la condición de los activos tecnológicos en la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		16. ¿Existe un procedimiento para la adquisición, despliegue y retiro de activos tecnológicos en su lugar de trabajo?	0	1	1	1	
Plan tecnológico	Naturaleza de la organización	17. ¿Se ha desarrollado un plan tecnológico estratégico que esté alineado con los objetivos y las necesidades de la organización?	1	1	1	1	
		18. ¿La UGEL Huaraz cuenta con programas específicos de tecnología educativa para mejorar sus servicios?	1	1	1	1	
	Presupuesto asignado	19. ¿Considera usted que la organización pueda tener un presupuesto asignado para la implementación y mantenimiento de un plan tecnológico?	1	1	1	1	
		20. ¿Cuenta con un departamento responsable de la gestión y supervisión que solicite un presupuesto tecnológico?	1	1	1	1	
	Objetivos estratégicos	21. ¿Si existiera un plan tecnológico estaría de acuerdo si se formulan objetivos estratégicos que se puedan alinear a la misión y visión de la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		22. ¿Existen indicadores clave de rendimiento (KPI) que se utilicen para evaluar el progreso hacia los objetivos de organización?	1	0	1	1	
	Alcance del proyecto	23. ¿Considera usted que el manejo de las herramientas tecnológicas mejorarían su productividad laboral en la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		24. ¿Estaría de acuerdo si se elabora un plan tecnológico donde determine el alcance del proyecto para la mejora continua de la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	

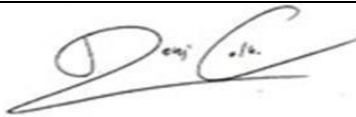
Matriz de validación del cuestionario de la variable productividad laboral

Definición de la variable: La evaluación de la productividad laboral consta de ciertas herramientas mediante las cuales se realiza un análisis determinado y medición regular de las conductas y la manera de proceder de los trabajadores durante la ejecución de su vida laboral (Oquendo y Bermúdez, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	c l a r i d a n d	c o h e r e n c i a	r e l e v a n c i a	Observación
Rendimiento laboral	Habilidades individuales	25.¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?	1	1	1	1	
		26.¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	27.¿Usted cree que si no se trabaja en equipo podría tener como consecuencia la reducción del personal?	1	0	1	1	
		28.¿Considera usted que la existencia de estrés laboral dentro del trabajo en equipo genera dificultades?	1	1	1	1	
	Relaciones externas	29.¿Usted cree que tener relaciones externas en una instrucción, conlleva a provocar problemas?	1	1	0	1	
		30.¿Considera usted que tener relaciones externas en una empresa genera ventajas en los colaboradores?	1	1	1	1	
	Dominio de la tecnología	31.¿Usted cree que es necesario contratar trabajadores que cumplan con el requisito de dominio de tecnología?	1	1	1	1	
		32.¿Considera usted que es indispensable un experto en el dominio de tecnologías para realizar capacitaciones dentro de la institución?	1	1	1	1	
Máquinas y equipos	25.¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?	1	1	1	1		
	26.¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?	1	1	1	1		

Desempeño laboral	Bases de datos	33.¿Cree usted que el uso de maquinaria y equipos debe de estar al alcance de cualquier personal de la organización?	1	1	1	1	
		34.¿Cree usted que el nivel de demanda depende de la cantidad de maquinaria y equipo que tiene la empresa?	1	0	1	1	
	Satisfacción del personal	35.¿Los empleados sienten que la disponibilidad de datos precisos y oportunos mejora su rendimiento laboral?	1	1	1	1	
		36.¿Usted cree que el buen almacenamiento de una base de datos depende de un buen desempeño administrativo?	1	1	1	1	
	Infraestructura Tecnológica	37.¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos de una empresa depende del grado de satisfacción del personal?	1	1	1	1	
		38.¿Considera usted que la satisfacción del personal puede lograrse bajo remuneraciones económicas?	1	1	1	1	
Desarrollo laboral	Clima laboral	41.¿Cree usted que un buen clima laboral, incentiva y promueve el trabajo colectivo para el cumplimiento de objetivos del grupo organizacional?	0	1	1	1	
		42.¿Cree usted que los conflictos laborales afectan el desempeño individual y colectivo en la organización?	1	1	1	1	
	Producción	43.¿Qué diría sobre el nivel de producción, que depende de la mejora de condiciones laborales?	1	1	1	1	
		44.¿Considera usted que se optimizaría la producción, mejorando el sistema de comunicación entre los integrantes del grupo organizacional?	1	1	1	1	
	Avance profesional	45.¿Estaría de acuerdo que el horario en el que labora el personal es el adecuado para que se obtenga un buen rendimiento?	1	1	1	1	
		46.¿Cree usted que el rendimiento del personal depende de las herramientas que le brinda la organización?	1	1	1	1	
	Creatividad e innovación	47.¿Considera usted que tiene el conocimiento, las capacidades y las habilidades para innovar y generar aportes dentro de su grupo organizacional?	1	1	1	1	
		48.¿Ve usted que tanto la creatividad e innovación, permiten al grupo organizacional ser más competitivo y productivo en el mercado laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar información
Nombres y apellidos del experto	Zaragoso Doni Colchado Huiza
Documento de identidad	41375533
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número de telefónico	943016190
Firma	
Fecha	24/05/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger información en la presente investigación: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023". Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación son:

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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable herramientas tecnológicas

Definición de la variable: Es un sistema complejo que se caracteriza por abarcar procesos intelectuales, experiencias prácticas, aspectos teóricos, técnicas y conocimientos de principios científicos que influyen de manera dinámica y activa para generar desarrollos tecnológicos (Cordero et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	c l a r i d a d	c o h e r e n c i a	r e l e v a n c i a	Observación	
Recursos tecnológicos	Medios materiales	1. ¿Cómo calificaría la calidad de los dispositivos y equipos tecnológicos disponibles en su centro de trabajo en términos de su estado y funcionalidad?	1	1	1	1		
		2. ¿Usted cree que utiliza equipos tecnológicos modernos como impresoras, escáneres o fotocopiadoras en su trabajo?	1	1	1	1		
	TICS	3. ¿Considera usted que el acceso a tecnología de la información y comunicación en su centro de trabajo está en un nivel aceptable?	1	1	1	1		
		4. ¿Estaría a favor de que los usuarios puedan realizar algunos trámites por vía correo electrónico en vez de hacer trámites presenciales?	1	1	1	1		
	Sala de herramientas	5. ¿Tiene acceso a una sala de herramientas equipada con tecnología especializada para llevar a cabo sus actividades?	1	1	1	1		
		6. ¿Ha percibido alguna capacitación o formación específica sobre el uso de las herramientas tecnológicas disponibles en la sala?	1	1	1	1		
	Conexión y software	7. ¿Cree que la capacidad de conexión (internet) satisface sus necesidades y expectativas en su centro laboral?	1	1	1	1		
		8. ¿Experimenta problemas o fallos técnicos con el software (sistema operativo) que trabaja su dispositivo?	1	1	1	0		
		Patrimonio tecnológico	9. ¿Considera usted que cuenta con los dispositivos (computadora, laptop, etc.) necesarios para realizar sus actividades adecuadamente?	1	1	1	1	
			10. ¿Tiene su organización un registro actualizado de todos los activos tecnológicos (dispositivos) que posee?	1	1	1	1	
		Recursos físicos	11. ¿La infraestructura física de tu organización proporciona un entorno adecuado para los recursos tecnológicos?	1	1	1	1	

Auditoría tecnológica		12. ¿Existe un plan de mantenimiento preventivo para los recursos físicos como sistemas de climatización y sistemas eléctricos, para garantizar su óptimo funcionamiento?	1	0	1	1	
	Recursos intelectuales	13. ¿Existe un programa de formación o capacitación en el manejo de herramientas tecnológicas para los colaboradores de su centro laboral?	1	1	1	1	
		14. ¿Se promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos tecnológicos entre los trabajadores de su organización?	1	1	1	1	
	Inventario	15. ¿Se realiza una evaluación periódica del estado y la condición de los activos tecnológicos en la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		16. ¿Existe un procedimiento para la adquisición, despliegue y retiro de activos tecnológicos en su lugar de trabajo?	1	1	1	1	
Plan tecnológico	Naturaleza de la organización	17. ¿Se ha desarrollado un plan tecnológico estratégico que esté alineado con los objetivos y las necesidades de la organización?	1	1	1	1	
		18. ¿La UGEL Huaraz cuenta con programas específicos de tecnología educativa para mejorar sus servicios?	1	1	1	1	
	Presupuesto asignado	19. ¿Considera usted que la organización pueda tener un presupuesto asignado para la implementación y mantenimiento de un plan tecnológico?	1	1	1	1	
		20. ¿Cuenta con un departamento responsable de la gestión y supervisión que solicite un presupuesto tecnológico?	1	1	1	1	
	Objetivos estratégicos	21. ¿Si existiera un plan tecnológico estaría de acuerdo si se formulan objetivos estratégicos que se puedan alinear a la misión y visión de la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		22. ¿Existen indicadores clave de rendimiento (KPI) que se utilicen para evaluar el progreso hacia los objetivos de organización?	1	1	0	1	
	Alcance del proyecto	23. ¿Considera usted que el manejo de las herramientas tecnológicas mejoraría su productividad laboral en la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		24. ¿Estaría de acuerdo si se elabora un plan tecnológico donde determine el alcance del proyecto para la mejora continua de la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable productividad laboral

Definición de la variable: La evaluación de la productividad laboral consta de ciertas herramientas mediante las cuales se realiza un análisis determinado y medición regular de las conductas y la manera de proceder de los trabajadores durante la ejecución de su vida laboral (Oquendo y Bermúdez, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	c l a r i d a n d	c o h e r e n c i a	r e l e v a n c i a	Observación
Rendimiento laboral	Habilidades individuales	25.¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?	1	1	1	1	
		26.¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	27.¿Usted cree que si no se trabaja en equipo podría tener como consecuencia la reducción del personal?	0	1	1	1	
		28.¿Considera usted que la existencia de estrés laboral dentro del trabajo en equipo genera dificultades?	1	1	1	1	
	Relaciones externas	29.¿Usted cree que tener relaciones externas en una instrucción, conlleva a provocar problemas?	1	1	1	1	
		30.¿Considera usted que tener relaciones externas en una empresa genera ventajas en los colaboradores?	1	1	1	1	
	Dominio de la tecnología	31.¿Usted cree que es necesario contratar trabajadores que cumplan con el requisito de dominio de tecnología?	1	1	1	1	
		32.¿Considera usted que es indispensable un experto en el dominio de tecnologías para realizar capacitaciones dentro de la institución?	1	1	1	1	
Máquinas y equipos	25.¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?	1	1	1	1		
	26.¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?	1	1	1	1		

Desempeño laboral	Bases de datos	33.¿Cree usted que el uso de maquinaria y equipos debe de estar al alcance de cualquier personal de la organización?	1	1	1	1	
		34.¿Cree usted que el nivel de demanda depende de la cantidad de maquinaria y equipo que tiene la empresa?	1	1	1	1	
	Satisfacción del personal	35.¿Los empleados sienten que la disponibilidad de datos precisos y oportunos mejora su rendimiento laboral?	1	1	1	1	
		36.¿Usted cree que el buen almacenamiento de una base de datos depende de un buen desempeño administrativo?	1	1	1	1	
	Infraestructura Tecnológica	37.¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos de una empresa depende del grado de satisfacción del personal?	1	1	1	1	
		38.¿Considera usted que la satisfacción del personal puede lograrse bajo remuneraciones económicas?	1	1	1	1	
Desarrollo laboral	Clima laboral	41.¿Cree usted que un buen clima laboral, incentiva y promueve el trabajo colectivo para el cumplimiento de objetivos del grupo organizacional?	1	1	1	1	
		42.¿Cree usted que los conflictos laborales afectan el desempeño individual y colectivo en la organización?	1	1	1	1	
	Producción	43.¿Qué diría sobre el nivel de producción, que depende de la mejora de condiciones laborales?	1	0	1	1	
		44.¿Considera usted que se optimizaría la producción, mejorando el sistema de comunicación entre los integrantes del grupo organizacional?	1	1	1	1	
	Avance profesional	45.¿Estaría de acuerdo que el horario en el que labora el personal es el adecuado para que se obtenga un buen rendimiento?	1	1	1	1	
		46.¿Cree usted que el rendimiento del personal depende de las herramientas que le brinda la organización?	1	1	1	1	
	Creatividad e innovación	47.¿Considera usted que tiene el conocimiento, las capacidades y las habilidades para innovar y generar aportes dentro de su grupo organizacional?	1	1	1	1	
		48.¿Ve usted que tanto la creatividad e innovación, permiten al grupo organizacional ser más competitivo y productivo en el mercado laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar información
Nombres y apellidos del experto	Jorge Broncano Gala
Documento de identidad	31655489
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número de telefónico	943645700
Firma	 DR. JORGE EDWIN BRONCANO GALA Licenciado en Administración UNASAM-00000058 ANR A1133281
Fecha	24/05/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger información en la presente investigación: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023". Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación son:

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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable herramientas tecnológicas

Definición de la variable: Es un sistema complejo que se caracteriza por abarcar procesos intelectuales, experiencias prácticas, aspectos teóricos, técnicas y conocimientos de principios científicos que influyen de manera dinámica y activa para generar desarrollos tecnológicos (Cordero et al., 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	c l a r i d a d	c o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Recursos tecnológicos	Medios materiales	1.¿Cómo calificaría la calidad de los dispositivos y equipos tecnológicos disponibles en su centro de trabajo en términos de su estado y funcionalidad?	1	1	1	1		
		2.¿Usted cree que utiliza equipos tecnológicos modernos como impresoras, escáneres o fotocopiadoras en su trabajo?	1	1	1	1		
	TICS	3.¿Considera usted que el acceso a tecnología de la información y comunicación en su centro de trabajo está en un nivel aceptable?	1	1	1	1		
		4.¿Estaría a favor de que los usuarios puedan realizar algunos trámites por vía correo electrónico en vez de hacer trámites presenciales?	1	1	1	1		
	Sala de herramientas	5.¿Tiene acceso a una sala de herramientas equipada con tecnología especializada para llevar a cabo sus actividades?	1	0	1	1		
		6.¿Ha percibido alguna capacitación o formación específica sobre el uso de las herramientas tecnológicas disponibles en la sala?	1	1	1	1		
	Conexión y software	7.¿Cree que la capacidad de conexión (internet) satisface sus necesidades y expectativas en su centro laboral?	1	1	1	1		
		8.¿Experimenta problemas o fallos técnicos con el software (sistema operativo) que trabaja su dispositivo?	1	1	1	1		
		Patrimonio tecnológico	9.¿Considera usted que cuenta con los dispositivos (computadora, laptop, etc.) necesarios para realizar sus actividades adecuadamente?	1	1	1	1	
			10.¿Tiene su organización un registro actualizado de todos los activos tecnológicos (dispositivos) que posee?	1	1	1	1	
		Recursos físicos	11.¿La infraestructura física de tu organización proporciona un entorno adecuado para los recursos tecnológicos?	1	1	1	1	

Auditoría tecnológica		12.¿Existe un plan de mantenimiento preventivo para los recursos físicos como sistemas de climatización y sistemas eléctricos, para garantizar su óptimo funcionamiento?	1	1	1	1	
	Recursos intelectuales	13.¿Existe un programa de formación o capacitación en el manejo de herramientas tecnológicas para los colaboradores de su centro laboral?	1	1	1	1	
		14.¿Se promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos tecnológicos entre los trabajadores de su organización?	1	1	1	1	
	Inventario	15.¿Se realiza una evaluación periódica del estado y la condición de los activos tecnológicos en la UGEL Huaraz?	1	0	1	1	
		16.¿Existe un procedimiento para la adquisición, despliegue y retiro de activos tecnológicos en su lugar de trabajo?	1	1	1	1	
Plan tecnológico	Naturaleza de la organización	17.¿Se ha desarrollado un plan tecnológico estratégico que esté alineado con los objetivos y las necesidades de la organización?	1	1	1	1	
		18.¿La UGEL Huaraz cuenta con programas específicos de tecnología educativa para mejorar sus servicios?	1	1	1	1	
	Presupuesto asignado	19.¿Considera usted que la organización pueda tener un presupuesto asignado para la implementación y mantenimiento de un plan tecnológico?	1	1	1	1	
		20.¿Cuenta con un departamento responsable de la gestión y supervisión que solicite un presupuesto tecnológico?	1	1	1	1	
	Objetivos estratégicos	21.¿Si existiera un plan tecnológico estaría de acuerdo si se formulan objetivos estratégicos que se puedan alinear a la misión y visión de la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		22.¿Existen indicadores clave de rendimiento (KPI) que se utilicen para evaluar el progreso hacia los objetivos de organización?	0	1	1	1	
	Alcance del proyecto	23.¿Considera usted que el manejo de las herramientas tecnológicas mejoraría su productividad laboral en la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	
		24.¿Estaría de acuerdo si se elabora un plan tecnológico donde determine el alcance del proyecto para la mejora continua de la UGEL Huaraz?	1	1	1	1	


Matriz de validación del cuestionario de la variable productividad laboral

Definición de la variable: La evaluación de la productividad laboral consta de ciertas herramientas mediante las cuales se realiza un análisis determinado y medición regular de las conductas y la manera de proceder de los trabajadores durante la ejecución de su vida laboral (Oquendo y Bermúdez, 2023).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	c l a r i d a n d	c o h e r e n c i a	r e l e v a n c i a	Observación
Rendimiento laboral	Habilidades individuales	25.¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?	1	1	1	1	
		26.¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	27.¿Usted cree que si no se trabaja en equipo podría tener como consecuencia la reducción del personal?	1	1	0	1	
		28.¿Considera usted que la existencia de estrés laboral dentro del trabajo en equipo genera dificultades?	1	1	1	1	
	Relaciones externas	29.¿Usted cree que tener relaciones externas en una instrucción, conlleva a provocar problemas?	1	1	1	1	
		30.¿Considera usted que tener relaciones externas en una empresa genera ventajas en los colaboradores?	1	1	1	1	
	Dominio de la tecnología	31.¿Usted cree que es necesario contratar trabajadores que cumplan con el requisito de dominio de tecnología?	1	1	1	1	
		32.¿Considera usted que es indispensable un experto en el dominio de tecnologías para realizar capacitaciones dentro de la institución?	1	1	1	1	
Máquinas y equipos	25.¿Cree usted que las habilidades individuales dependen del cumplimiento de objetivos de la organización?	1	1	1	1		
	26.¿Considera usted que las habilidades individuales son necesarias en una organización para realizar un buen trabajo en equipo?	1	1	1	1		

Desempeño laboral	Bases de datos	33.¿Cree usted que el uso de maquinaria y equipos debe de estar al alcance de cualquier personal de la organización?	1	1	1	1	
		34.¿Cree usted que el nivel de demanda depende de la cantidad de maquinaria y equipo que tiene la empresa?	1	0	1	1	
	Satisfacción del personal	35.¿Los empleados sienten que la disponibilidad de datos precisos y oportunos mejora su rendimiento laboral?	1	1	1	1	
		36.¿Usted cree que el buen almacenamiento de una base de datos depende de un buen desempeño administrativo?	1	1	1	1	
	Infraestructura Tecnológica	37.¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos de una empresa depende del grado de satisfacción del personal?	1	1	1	1	
		38.¿Considera usted que la satisfacción del personal puede lograrse bajo remuneraciones económicas?	1	1	1	1	
Desarrollo laboral	Clima laboral	41.¿Cree usted que un buen clima laboral, incentiva y promueve el trabajo colectivo para el cumplimiento de objetivos del grupo organizacional?	1	1	1	1	
		42.¿Cree usted que los conflictos laborales afectan el desempeño individual y colectivo en la organización?	1	1	1	1	
	Producción	43.¿Qué diría sobre el nivel de producción, que depende de la mejora de condiciones laborales?	1	1	1	1	
		44.¿Considera usted que se optimizaría la producción, mejorando el sistema de comunicación entre los integrantes del grupo organizacional?	1	1	1	1	
	Avance profesional	45.¿Estaría de acuerdo que el horario en el que labora el personal es el adecuado para que se obtenga un buen rendimiento?	1	1	1	1	
		46.¿Cree usted que el rendimiento del personal depende de las herramientas que le brinda la organización?	1	1	1	1	
	Creatividad e innovación	47.¿Considera usted que tiene el conocimiento, las capacidades y las habilidades para innovar y generar aportes dentro de su grupo organizacional?	1	1	1	1	
		48.¿Ve usted que tanto la creatividad e innovación, permiten al grupo organizacional ser más competitivo y productivo en el mercado laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar información
Nombres y apellidos del experto	Blanca Penadillo Figueroa
Documento de identidad	40444307
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente universitaria
Número de telefónico	987782402
Firma	
Fecha	24/05/2024

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

Alfa de Cronbach del cuestionario herramientas tecnológicas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	24

Alfa de Cronbach del cuestionario productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	24

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	estadístico	gl.	sig.
herramientas tecnológicas	,983	40	,782
Recursos tecnológicos	,946	40	,057
Auditoría tecnológica	,926	40	,012
Plan tecnológico	,906	40	,003
productividad laboral	,964	40	,227

H1: Existe una distribución normal de los datos. (>0.05) H0: No existe una distribución normal de los datos. (<0.05)

Anexo 6. Consentimiento informado

Título de la investigación: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023"

Investigadores: Ernesto Antonio Narváez Rodríguez y Francisco Renato Toledo Rosales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el manejo de las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio pregrado de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El mundo cada vez se vuelve más globalizado y los avances tecnológicos crecen a pasos agigantados, por tal motivo, la presente investigación busca explicar el impacto del manejo correcto de las herramientas tecnológicas para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz.

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de contabilidad de la institución Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Ernesto Antonio Narváez Rodríguez y Francisco Renato Toledo Rosales, email: enarvaezro3@ucvvirtual.edu.pe y ftoledoros@ucvvirtual.edu.pe, asesor Juan De Dios Suárez Sánchez, email: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

1. Nombre y apellidos: Thalía Obregón Aguino

Firma: 

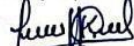
Fecha y hora: 15/04/24 9:20 a.m

2. Nombre y apellidos: Maximo Ramirez San Bartolomé

Firma: 

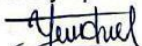
Fecha y hora: 15/04/24 9:35 a.m

3. Nombre y apellidos: LESLY KARYL PANTA VILCA

Firma: 


Fecha y hora: 15/04/24 9:43 a.m

4. Nombre y apellidos: YHENNIFER YESSI CHAVEZ FLORES

Firma: 


Fecha y hora: 15/04/24 9:57 a.m

5. Nombre y apellidos: JEAN CARLO TAVERA CORRAL

Firma: 

Fecha y hora: 15/04/2024 10:10 a.m

6. Nombre y apellidos: HAYTA PANTA LUIS

Firma: 

Fecha y hora: 15/04/2024 10:21 a.m

7. Nombre y apellidos: Yalila Blas Huerta

Firma: 


Fecha y hora: 15/04/24 10:35 a.m

8. Nombre y apellidos: fernández la Torre nedelith

Firma: 

Fecha y hora: 15/04/24 10:52 a.m

9. Nombre y apellidos: Dajanne Jenmory Sain? Ubaro

Firma: 


Fecha y hora: 15/04/24 10:59 a.m

10. Nombre y apellidos: Maria Jesús Juárez Carranza

Firma: 

Fecha y hora: 15/04/24 11:15 a.m

11. Nombre y apellidos: Andrea Jaramillo Quezada

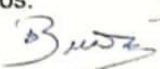

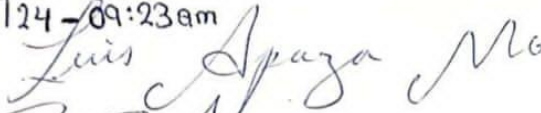
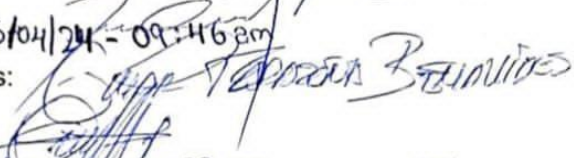
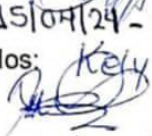


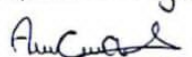

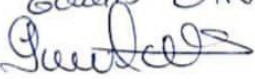

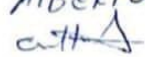
Firma: 

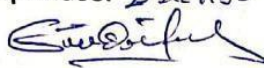

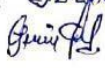
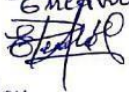
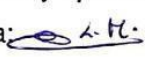



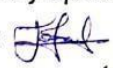
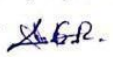

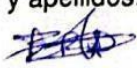
Fecha y hora: 15/04/24 11:28 a.m

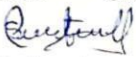


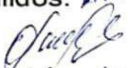
12. Nombre y apellidos: Luis Eduardo Vasquez Berpaz

Firma: 

Fecha y hora: 15/04/24 11:38 a.m

13. Nombre y apellidos: Beatriz Colonia Nuñez
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 09:17 am
14. Nombre y apellidos: Macera Manuel Tamor A.
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 09:23 am
15. Nombre y apellidos: Luis Apaza Moreno
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 09:46 am
16. Nombre y apellidos: ~~Jose Tapia Benavides~~
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 10:03 am
17. Nombre y apellidos: Kelly Jely Tapia Jacinto
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 10:18 am
18. Nombre y apellidos: Patricia Dela Villarueva Villarueva
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 10:33 am
19. Nombre y apellidos: Michael Franco Rojas Gamarra
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 10:37 am
20. Nombre y apellidos: Ayra Carpio Anaya
Firma(s): 
Fecha y hora: 15/04/24 - 11:50 am
21. Nombre y apellidos: Kevin Hinojosa Melgarejo
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 09:32 am
22. Nombre y apellidos: Gladys Olivera Ramirez
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 09:38 am
23. Nombre y apellidos: Alex Anibal Dexter Septimo
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 09:43 am
24. Nombre y apellidos: ALBERTO CELMI HENOSTROZA
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 09:57 am

25. Nombre y apellidos: Euzenou Kaleo Enck
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 9:10 a.m
26. Nombre y apellidos: Jesus Roca Flor
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 9:22 a.m
27. Nombre y apellidos: Jureya Leonora Corallo Palacios
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 9:34 a.m
28. Nombre y apellidos: Emedina Pineda Clemente
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 9:46 a.m
29. Nombre y apellidos: Esperanza Lagoro Morales
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 9:52 a.m
30. Nombre y apellidos: Alvaro Padrao Aojono
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 10:12 a.m
31. Nombre y apellidos: Daniela Giraldo Gonzalez
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 10:25 a.m
32. Nombre y apellidos: Oswaldo Dujillo Mezre
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 10:40 a.m
33. Nombre y apellidos: Jeanford Alvarado Cuadros
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 10:52 a.m
34. Nombre y apellidos: Luis Guenere Rosales
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 11:10 a.m
35. Nombre y apellidos: Juan Carlos Uioya Solles
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 11:20 a.m
36. Nombre y apellidos: Edith Rodriguez Ponce
 Firma: 
 Fecha y hora: 16/04/24 11:35 a.m

37. Nombre y apellidos: Sonia Franco Huaranga
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 10:09 am
38. Nombre y apellidos: Blanca Alvarón Ángeles
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 10:32 am
39. Nombre y apellidos: Naupoy Baltazar Zenia
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 11:06 am
40. Nombre y apellidos: ~~Américo~~ ALBERTO CHANDU CORRODA
Firma(s): 
Fecha y hora: 16/04/24 - 11:28 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 8. Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Huaraz, 24 de mayo de 2024

Señor (a):

ALMEYDA MEDINA DANIEL ÁNGEL

DIRECTOR

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARAZ

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Ernesto Antonio Narváez Rodríguez

DNI: 72626544

Anexo 9.

Autorización de uso de información de empresa

Yo Daniel Ángel Almeyda Medina, identificado con DNI N° 21866335, en mi calidad de Director de la UGEL Huaraz del área de dirección de la **Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz** con R.U.C N° 20530784780, ubicada en la ciudad de Huaraz

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los estudiantes Ernesto Antonio Narváez Rodríguez y Francisco Renato Toledo Rosales, identificados con DNI N° 72626544 y 72893248, de la Carrera profesional de Administración de Empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa: realizar una investigación dentro de esta prestigiosa institución pública, denominado "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023".

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

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

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal⁶

DNI: 21866335

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

Firma del Estudiante

DNI: 72626544

Firma del Estudiante

DNI: 72893248

⁶ Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 11. Comité de ética

Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023.

Autor(es): Ernesto Antonio Narváez Rodríguez

Francisco Renato Toledo Rosales

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Huaraz, Perú


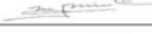



Código de revisión del proyecto: 2023-2_PREGRADO_PI_HUA_B1_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	


Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Manejo de las herramientas tecnológicas y productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2023", presentado por los autores Ernesto Antonio Narváez Rodríguez y Francisco Renato Toledo Rosales, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 06 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	