



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Uso de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales de  
trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTORA:**

Bernuy Vásquez, Reina Rosa (<https://orcid.org/0000-0002-8149-2232>)

**ASESOR:**

Dr. Sandoval Ríos, José Elías (<https://orcid.org/0000-0002-3453-1091>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Con amor y gratitud a mis hermanas y a mis hijos por su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

A mis Maestros Dr. José Elías Sandoval Ríos y Dr. Martin Manuel Grados Vásquez por sus sabias enseñanzas.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y operacionalización .....	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Método de análisis de datos .....	32
3.7. Aspectos éticos .....	32
IV. RESULTADOS .....	34
V. DISCUSIÓN .....	50
VI. CONCLUSIONES .....	61
VII. RECOMENDACIONES .....	61
VIII. PROPUESTA .....	65
REFERENCIAS .....	72
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021</i> .....	26
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra de trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021</i> .....	28
Tabla 3. <i>Niveles del uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	34
Tabla 4. <i>Niveles de las dimensiones del uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	34
Tabla 5. <i>Niveles del desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	35
Tabla 6. <i>Niveles de las dimensiones del desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	35
Tabla 7. <i>Prueba de Kolmogórov Smirnov del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	36
Tabla 8. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> ..	37
Tabla 9. <i>Regresión lineal del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales</i> .....	37
Tabla 10. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC a través de las interconexiones y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	38
Tabla 11. <i>Regresión lineal del uso de las TIC a través de las interconexiones y el desarrollo de las competencias laborales</i> .....	38
Tabla 12. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC como fuentes de información y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	39
Tabla 13. <i>Regresión lineal del uso de las TIC como fuentes de información y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores</i> .....	40

Tabla 14. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC como canal de comunicación y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	41
Tabla 15. <i>Regresión lineal entre el uso de las TIC como canal de comunicación y el desarrollo de las competencias laborales</i> .....	41
Tabla 16. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC por los procesos de información y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	42
Tabla 17. <i>Regresión lineal del uso de las TIC por los procesos de información y el desarrollo de las competencias laborales</i> .....	43
Tabla 18. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC a través de las redes sociales y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	43
Tabla 19. <i>Regresión lineal del uso de las TIC a través de las redes sociales y el desarrollo de las competencias laborales</i> .....	44
Tabla 20. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	45
Tabla 21. <i>Regresión lineal del uso de las TIC y el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores</i> .....	45
Tabla 22. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	46
Tabla 23. <i>Regresión del uso de las TIC y el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores</i> .....	47
Tabla 24. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC y la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	47
Tabla 25. <i>Regresión del uso de las TIC y la adaptación al cambio de los trabajadores</i> .....	48
Tabla 26. <i>Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021</i> .....	48
Tabla 27. <i>Regresión lineal del uso de las TIC y el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores</i> .....	49

## Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental transversal correlacional causal; la muestra fueron 172 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad durante el período 2021; fueron usados dos cuestionarios validos por contenido y constructo, la confiabilidad fue de 0.892 y 0.882; para procesar los datos se usó Excel y el software estadístico SPSS V26. Se Concluye el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman= 0.920 que señala un muy alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.920 que indica que el uso de las TIC influye en un 92% en el desarrollo de las competencias laborales; el 8% restante se debe a la influencia de otros factores. El uso de las TIC presenta un nivel medio en un 64.5% y el desarrollo de las competencias laborales un nivel regular en un 62.2%.

Palabras Clave: TIC, competencias laborales, trabajadores

## **Abstract**

The study aims to determine whether the use of ICT influences the development of the labor skills of workers of the Regional Government of La Libertad, 2021. It has a quantitative approach, applied type and cross-sectional causal correlational non-experimental design; the sample were 172 workers from the headquarters of the Regional Government of La Libertad during the 2021 period; were used two questionnaires valid by content and construct, the reliability was 0.892 and 0.882; to process the data was used Excel and the statistical software SPSS V26. It is concluded that the use of ICTs significantly influences the development of the labor competencies of workers of the Regional Government of La Libertad, 2021; being the Spearman Rho= 0.920 that indicates a very high degree of positive correlation, with significance ( $p < 0.01$ ) and the square R of 0.920 indicating that the use of ICT influences 92% in the development of work skills; the remaining 8% is due to the influence of other factors. The use of ICTs has an average level of 64.5% and the development of occupational skills a regular level of 62.2%.

Keywords: ICT, labor skills, workers



## I. INTRODUCCIÓN

El proceso de digitalización es un requerimiento en todo el mundo, las personas que utilizan los servicios del Estados, están exigiendo niveles más elevados de transparencia a sus autoridades, por ese motivo el uso de las TIC, ha sido una forma de crear confianza para todos los ciudadanos y para todo el sistema democrático (Cosquillo, 2021). Por tanto, incorporar las TIC a un buen fragmento de las gerencias públicas a nivel mundial, conduce al progreso de proyectos de e-Gobierno, ejecutando el diseño de portales digitales, siendo este el medio idóneo para fortalecer un vínculo con la población (Manríquez, 2019).

En América Latina y el Caribe, las autoridades de la región no abordan de forma extensa el uso de las TIC y las competencias laborales. Escenario que discrepa con el enfoque adoptado por dirigentes en todo el mundo sobre el gobierno digital. Siendo un claro ejemplo, la capacidad de tecnología digital de naciones desarrolladas tales como Estonia, Canadá, España, Reino Unido, Singapur e Israel, donde existen planteamientos con mayor complejidad que abarcan la importancia, tanto de fortificar las destrezas TIC, como de incrementar un liderazgo digital, por tanto, intensificar los conocimientos de desarrollo o incentivar modernos mecanismos laborales para apoyar el cambio digital (Porrúa, et al. 2021).

Al respecto, un estudio elaborado por BID-COPLAC (2019), precisa que, el 64% de las 718 personas que cumplen como autoridades públicas en Latinoamérica, han colaborado en proyectos de vanguardia digital en los últimos años, percibiéndose inconvenientes por la ausencia de destrezas de los funcionarios responsables. También el 51% de los gerentes latinoamericanos encuestados ha reconocido tener precariedades severas o muy severas de destrezas sobre evaluación de información, mientras que el 40%, identificó la ausencia de preparación en relación a los temas de programación y desarrollo de herramientas virtuales.

En el caso del Perú, un país en los que las brechas son tan profundas por tratarse de un país centralista es necesario que ciudadanos, sector público y privado, trabajen juntos y sumen esfuerzos para lograr una mayor conectividad a nivel

nacional, un mayor desarrollo en el uso de la Tecnología de Información, y que los servicios digitales marchen a la velocidad esperada, alcanzando los niveles de calidad que demanda la ciudadanía (Equipo Impacta, 2020).

Situación que se refleja en los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 44% de los ciudadanos del Perú, preciso que las gestiones del Gobierno Central han tenido un progreso bueno o regular en el transcurrir del año 2019. Mientras que un 25% manifestó que, si confía en las capacidades de gestión de las autoridades regionales y cerca de 33%, en los Gobiernos Locales. Pese a que los datos ya mencionados por el INEI, evidencian, progresos en relación a los resultados recolectados en el año 2018, siendo evidente que una gran ponderación de la población no aprueba la eficiencia de la administración pública (INEI, 2019).

Por ello, una táctica importante para mejorar la competitividad laboral del servicio civil es la utilización de las TIC al interior de los organismos públicos. Generalmente, esta destreza se plantea entre sus objetivos cerrar las brechas de conocimientos y destrezas de los funcionarios públicos y contribuir a que se cumplan los propósitos institucionales de cada organismo, con el fin de optimizar los servicios que se ofrecen a los ciudadanos. Es por ello que, en el período 2014—2018, los organismos públicos otorgaron actividades de entrenamiento sobre el uso de TIC, dirigido a una población de 517,630 empleados del Estado (Servir, 2019). En especial los entrenamientos, fueron desarrollados con temas relacionados con el sistema administrativo (abastecimiento, gestión de recursos humanos, modernización de la gestión pública, entre otros), así como normativas transversales (tales como, atención a la población, ética y actos corruptivos, género e interculturalidad) (Equipo Impacta, 2020).

Haciendo referencia a la problemática local, en el Gobierno Regional de la Libertad, dichas autoridades, utilizando su autoridad política y de gestión, han efectuado sus servicios, a partir de criterios de conocimientos de TIC, único de cada gerencia, así como por la importancia de ejecutar, remitir y recoger datos para el buen desempeño de sus actividades, siendo estos efectuados con una planificación provisional o improvisada, con el fin de alcanzar la utilización de las TIC, en varios de estas áreas, dichos servicios, no han sido ejecutados, por lo

que aún se utilizan procedimientos manuales para el desarrollo de la gestión regional. Es de precisar que las tecnologías de información y comunicación contribuyen a reducir la brecha entre las naciones y el hecho de contar o no con herramientas tecnológicas, podría llegar a ser una pérdida de oportunidades de progreso y avance para el Gobierno Regional de la Libertad, así como sus habitantes. Entonces una buena parte de estos departamentos, tuvieron que adecuarse a las circunstancias de recursos económicos, talento humano, entornos geográficos, y alcanzar la ejecución de los servicios otorgados por la TIC.

Bajo este contexto, el presente estudio está enfocado en identificar los requerimientos críticos que posee este organismo, en cuanto a las competencias laborales de los servidores públicos, desarrollando un diagnóstico situacional interno del Gobierno Regional y determinando su problemática, y en base a ello establecer las prioridades de implementar servicios de tecnología de información y comunicación. En virtud de la problemática antes descrita ha surgido como pregunta de investigación: ¿En qué medida el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?

Esta investigación se justifica porque se evidencia la necesidad de mejorar la competencia laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de la Libertad, ubicando a las TIC, como alternativa para simplificar los procesos administrativos y brindarle una óptima atención al usuario, teniendo en cuenta que la administración es el soporte de toda gestión, también lo es el buen desempeño de los funcionarios. En lo social el estudio se justifica por cuanto las competencias laborales para su medición y/o evaluación vienen a ser, una propuesta de cambio social, urge contar con servidores públicos eficientes y obtener el anhelado desempeño institucional. En este sentido, el personal administrativo del Gobierno Regional, debe comprender la magnitud de su función al completo servicio de la sociedad.

A nivel teórico el estudio es relevante dado que contribuirá como estudio base en el organismo a evaluar, contribuyendo así a centrarse específicamente y/o tener presente los requerimientos tecnológicos, que lideran en los sectores, sobre

la aceptación de modernas prácticas y uso de las TIC. Igualmente contribuirá con el gobierno digital en conocer los niveles de gestión de los procedimientos a obtener y ejecutar las tecnologías de la información.

A nivel práctico el estudio se justifica, dado que favorecerá como base para implementar o mejorar los sistemas que utiliza como parte de la modernización estatal por parte de esta área e inclusive para la Región La Libertad. Esta investigación será de gran importancia, porque favorecerá al organismo para optimizar o usar las TIC, según la modernización de las autoridades o establecer las expectativas de la población, a través de la ejecución de competencias laborales de los funcionarios. A nivel metodológico el estudio se justifica por cuanto, para alcanzar el cumplimiento de los propósitos establecidos, se utilizarán los siguientes procesos metodológicos; recolección y procesamiento de información, acciones que servirán para establecer la importancia de la utilización de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales del gobierno Regional de La Libertad. Por tanto, comprobar dicha influencia contribuirá a desarrollar una metodología en donde los diferentes niveles de gobierno, apoyen en el uso de las TIC, para optimizar el avance de competencias en los servidores públicos.

Por ello, el objetivo general de este estudio fue: O<sub>G</sub>: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Teniendo como objetivos específicos: O<sub>1</sub>: Identificar los niveles del uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. O<sub>2</sub>: Identificar los niveles del desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. O<sub>3</sub>: Determinar si el uso de las TIC a través de las interconexiones influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O<sub>4</sub>: Determinar si el uso de las TIC como fuentes de información influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O<sub>5</sub>: Determinar si el uso de las TIC como canal de comunicación influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O<sub>6</sub>: Determinar si el uso de las TIC por

los procesos de información influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O7: Determinar si el uso de las TIC a través de las redes sociales influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O8: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O9: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O10: Determinar si el uso de las TIC influye en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; O11: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

A la vez que, como hipótesis general se propuso: HG: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. En tanto que las hipótesis específicas son: H1: El uso de las TIC a través de las interconexiones influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H2: El uso de las TIC como fuentes de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H3: El uso de las TIC como canal de comunicación influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H4: El uso de las TIC por los procesos de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H5: El uso de las TIC a través de las redes sociales influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H6: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H7: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H8: El uso de las TIC

influye significativamente en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; H9: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre las referencias, se encuentra a nivel internacional a León (2020). En el artículo: Las TIC en el sector público del Sistema de Salud de México: Avances y oportunidades. El objetivo fue analizar el progreso y compromisos de la e-Salud en los sistemas sanitarios de la nación mexicana, estudio que se fundamentó esencialmente en una revisión narrativa del lenguaje, e interrogatorios semiestructurados. Se realizaron también entrevistas semiestructuradas a participantes importantes para recoger experiencias con la ejecución y manipulación de elementos de e-Salud en organismos del sistema sanitario público de México. Al seleccionar la población y muestra, fue utilizado un muestro propositivo y por compromiso estableciendo las técnicas de la bola de nieve. Entre los resultados de la investigación fueron identificados procesos relevantes en e-Salud de México, la situación fragmentada del sistema de salud en México, evidenciándose varios inconvenientes en la mejora e ejecución de TIC o factores de e-Salud. Siendo una de estas la ausencia de inversiones en tecnologías que limitan su progreso, al igual que inconvenientes en su ejecución, surgiendo el interés de optimizar las capacitaciones o análisis digital para los recursos humanos en salud. Ente las conclusiones de la investigación se tiene que actualmente existen muchos inconvenientes que solucionar, en especial lo relacionado con el fortalecimiento de normativas, así como mejora en el ingreso y ejecución y puesta en marcha de estas tecnologías.

Molina (2020). En su artículo: La idoneidad del funcionario público en la era de las TIC y BIG DATA. Como objetivo tuvo demostrar la necesidad de avanzar en la profesionalización de la función pública. Es una investigación completamente cualitativa, además su técnica es la revisión sistemática y trabaja con diferentes fuentes que hablan sobre el manejo de las TIC en la administración pública. Sus resultados más destacables precisan que el profesionalismo debe impresionar: por medio de capacitaciones constantes adaptación a las TIC de los servidores públicos, así como del administrador. Las capacitaciones deben estar reguladas en un entorno amplio como derecho y deber. Fomentar la preparación y constantes actualizaciones (En especial en informática) requieren que los derechos y obligaciones, estén entrelazados de forma estrecha con los procesos

salariales. Lo que llevó a concluir que, en la adaptación del empleado público con la TIC, es necesario que se incluya como lineamientos en el análisis de desempeño, no solamente en los aspectos técnicos-profesionales, sino, además, el psicológico (flexibilidad y adaptabilidad, etc.).

Pedraza (2019). En su artículo: El BPMN como Herramienta para la optimización de los procesos en entidades del Sector Público. Tiene el objetivo de brindar soluciones a inconvenientes que se presentan en organismos estatales creados en un tiempo no superior a dos años relacionado a procedimientos de negocios, al igual que lo poco estructurado que pueden estar en esta etapa, ocasionado según la relevancia que poseen las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), en los organismos, brindando tramitaciones tecnológicas, para otorgar mayor soporte en los logros planteados por la alta dirección. Es por ello que se propuso el método BPMN (Business Process Model and Notation), para otorgar apoyos en esta relevante labor por medio de la diagramación de sus procedimientos, explorando de esta forma que se logre suministrar la caracterización de las primordiales acciones, los responsables relacionados a estas, y algunos discernimientos que puedan perturbar los resultados finales, analizado como los productos y servicios ofrecidos por la materialización de propuestas, fue realizada la diagramación de los procedimientos de un organismo con las particularidades establecidas. Entre los resultados se estableció que se necesita tiempo de calidad para el desarrollo de estas actividades, sugiriendo buscar dos trabajadores con conocimientos en BPMN, con la finalidad de que se implemente en todo el organismo, propuesta que optimiza el diagramado de los flujos de operación, siendo la adquisición de programas informáticos por el organismo con el fin de que se puedan simular y mejorar la información con informaciones más confiable. Se concluye que las propuestas tecnológicas pueden traer un mejor manejo y entendimiento de los procesos de las instituciones públicas.

Sepúlveda, et al. (2018). En el artículo: El sector público como actor relevante de la ciencia, la tecnología y la innovación en Colombia. El objetivo fue conocer las actividades que se vienen desarrollando a partir de los organismos públicos para desarrollar estudios importantes con aportes a los indicadores de Ciencia,



Tecnología e innovación de Colombia. El enfoque metodológico fue cualitativo, utilizándose como técnica el análisis documental de los resultados que muestran diversas entidades sobre el estudio, en especial los organismos que son parte del sector público. Siendo los principales resultados desarrollo e innovación en las recientes tecnologías de la información y comunicación, siendo evidente la responsabilidad del apareamiento de modernas economías, ayudando a desarrollar lo que conocemos actualmente como la sociedad de información. Para finalizar, entre los retos y lineamientos a dar solución está la ausencia de personal capacitado. Se concluyó que, en Colombia se ha impulsado el desarrollo de conocimientos, por medio de la triple hélice, es decir con la Universidad, la entidad y el Estado, percibiéndose más tangibles, los aportes de la primera, lo que viene a ser un desafío, el trasladar los lineamientos del salón de clase y de la universidad, para que los sectores productivos y las entidades establezcan nuevos caminos y que sepan que son una parte importante en la transformación de paradigmas que vienen a ser igualmente ejes esenciales para desarrollar y transferir conocimientos, adicional de hacerlo visible ante la sociedad por medio de la apropiación social de conocimiento.

Por último, Mendoza et al (2018). En el artículo: Incidencia del uso de nuevas tecnologías en la calidad de servicio en instituciones públicas de Manabí, Ecuador. El objetivo fue evaluar la incidencia de la gestión de las tecnologías de la información en el servicio de calidad de las entidades públicas de la provincia de Manabí. La metodología fue de diseño descriptivo, por medio de una encuesta realizada a 65 empleados públicos. En la encuesta se abordaron temas del uso de equipos, las gestiones correlacionales, gestión de capital estructural e intelectual. Sus resultados de la investigación evidencian que existe una versatilidad tecnológica de los datos para asistir de escenario y sustento a las necesidades de calidad de asistencia en los organismos públicos de Manabí. Sin embargo, el contraste entre las posibilidades de las TIC y las prácticas cotidianas han generado que las autoridades posean una percepción analítica, concluyendo que es importante el aprovechamiento óptimo de las tecnologías de la información en relación al servicio de calidad.

Además, a nivel nacional, se tienen los estudios de Pérez (2020). En la tesis: Las Competencias Digitales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial De Huaura, 2020. Tuvo como objetivo conocer el contexto, de las competencias digitales de los empleados, así como la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huara. Por tanto, fueron aplicados cuestionarios a 238 empleados de la institución en investigación. Se planeó como hipótesis que existe correlación significativa entre dos variables. La metodología fue no experimental, transversal correlacional. Utilizando como instrumento un par de cuestionarios. Los resultados del estudio dan aprobación a la hipótesis de investigación, expresando que las competencias digitales de los empleados se relacionan de forma directa con el manejo administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura. Concluyendo que existe relación entre las competencias digitales de los funcionarios y la gestión administrativa de la Municipalidad. Así también, el valor de la variable supera el 50% reflejándose que existe relación significativa entre las competencias digitales y la gestión administrativa, esto debido a que la Municipalidad provincial si cuenta con los equipos adecuados en las diferentes zonas, para que sus empleados desarrollen e forma óptima sus labores que contribuyan ejercer una administración eficaz y sean alcanzados los fines y objetivos propuestos.

Vicente y Chávez (2020). En el artículo: Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. La finalidad del estudio ha sido analizar de qué manera las competencias laborales para la gestión pública influye en la productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre en el periodo 2018. Para ello se manejó una metodología de tipo básica enfoque cuantitativo, diseño no experimental, explicativo. La muestra estuvo formada por 108 trabajadores, siendo la totalidad del universo poblacional, y se les aplicó por instrumento un test de competencias laborales y un formulario de registros documentales con el fin de obtener datos sobre productividad. Fue desarrollada la validación de contenido por medio de la aprobación de especialistas, mientras que a través del alfa de Cronbach se estableció la confiabilidad, con una puntuación de 0.866 puntos. Entre los resultados se estableció que las competencias laborales, han

reportado una media de 44.54, se localiza en el nivel regular según la escala, el cálculo de los indicadores reportó que el 63.9% de los individuos poseen niveles regulares de conocimientos, 59.3% con habilidades regulares y 67.6% con comportamiento impasibles. Permitiendo concluir que existe la urgencia de desarrollar actividades de mejora continua, para perfeccionar los procedimientos, entrenamiento de trabajadores con el fin de mejorar su progreso individual y el desempeño de sus funciones, según las actividades laborales que desarrolle.

Huanca, et al. (2021). En el artículo: Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. Consideraron el objetivo: establecer la relación que hay entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. En la metodología se empleó el método deductivo por su tipo fue un estudio aplicado, por su nivel correlacional, diseño no experimental transeccional, igualmente fue utilizado el recojo de datos a través de los cuestionarios: en la confiabilidad de los instrumentales fue utilizado el alfa de Cronbach mediante el SPSS. Los resultados del estudio para la variable competencia laboral, se reflejó que en ocasiones existe competencia laboral en un 54.5%, mientras que un 3.7% no cuenta con competencia laboral. Las resultas de la variable rendimiento ocupacional reflejaron que el 55.8% a veces tienen un buen rendimiento ocupacional, y el 4.4% siempre tiene buen rendimiento ocupacional. Lo que llevó a concluir que existe un nivel de confianza del 95%, cotejado por medio del Tau-b de Kendall con un p-valor de 0.000, se demostró que existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los trabajadores municipales. Evidenciándose que hay una relación del 71.7%. Concluyendo que, los empleados públicos deben contar con competencias laborales para alcanzar un rendimiento ocupacional conveniente.

A nivel local, se encuentra la investigación de Salinas (2017). El proceso de modernización del Estado: Un análisis de su implementación en la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017. El fin del estudio fue evaluar cómo se han implementado los procesos de modernización del Estado, en la Municipalidad

Provincial de Trujillo. La metodología fue de tipo básica enfoque cualitativo, utilizándose como instrumento la guía de entrevistas. Los principales resultados del estudio precisaron que se ha implementado de forma ineficiente los procesos de modernización, dado que aún se requiere ejecutar una conveniente simplificación administrativa, también aún se requiere optimizar el uso de las TIC, hay un restringido recurso logístico, muchas de las herramientas de trabajo están desfasadas, hay una frágil gobernabilidad e institucionalidad, de los principales especialistas de la gerencia municipal. Coexisten pocos vínculos interinstitucionales con los municipios distritales, se percibe también poca coordinación interinstitucional con las municipalidades distritales, poca voluntad normativa para la transferencia de competencias. La página web de la institución esta desactualizada, dado que a la fecha no han sido publicados los informes institucionales. Tampoco se percibe un perfil de carrera para el personal, no existe la colaboración de los más relevantes cuadros académicos, ejecutivos y técnicos que contribuyan a determinar las plataformas de un progreso real y sustentable de la municipalidad, preexiste una amplia diferencia en cuanto a la asignación de salarios. La entidad municipal se posicionó en último lugar al norte del Perú. Los resultados precisaron por medio de las entrevistas que el Desarrollo de Modernización del Estado, se viene efectuando de modo insuficiente en la Municipalidad. Concluyéndose que a pesar de que se han alcanzado algunos progresos, aún existen muchas carencias en contenidos de simplificación administrativa, la utilización de las TIC, coordinación del sistema administrativo, planificación, presupuesto y logística. Se evidencian demoras en las realizaciones de planes operativos, tampoco se cuenta con recursos de logísticas requeridos.

Para el enfoque teórico se tiene para uso de las TIC las siguientes teorías: La Teoría de la Innovación de Schumpeter, quien alude que la innovación puede definirse de forma simple como una moderna idea, dispositivo o método. No obstante, innovar también es considerado de forma seguida como la aplicación de optimas soluciones que buscan satisfacer modernos requerimientos, insuficiencias no articuladas o requerimientos de mercado existente. Situación alcanzada por medio de productos, procedimientos, servicios, modelo de

negocio o tecnologías con mayor eficacia que se encuentran de forma fácil disponible para áreas comerciales, entidades públicas y la sociedad en general. Los términos innovación pueden ser definidos como un proceso más original y de mayor eficacia, y consecuentemente nuevos que irrumpen en el mercado o la sociedad (Shekhar y Rawal, 2018).

En la década de los ochenta surgió las Teorías del crecimiento endógeno, aliviando las hipótesis de la variedad externa. Es admitida la relevancia de los conocimientos y aprendizajes. Produciendo de esta forma una optimización del pensamiento de Solow, asumiendo desde su posición el enfoque de Romer, donde se incorporan los cambios tecnológicos a la teoría neoclásica del desarrollo financiero. Las modernas teorías del crecimiento endógeno transitan a partir de referentes teóricos las competencias perfectas para la competencia por innovación, en evidente declaración por parte del Estado a los derechos monopólicos de empresas que innovan (Jiménez, 2018).

En cuanto al enfoque teórico para la variable de competencia laboral, la teoría de desarrollo organizacional, está basada en el diseño de complejas estrategias educacionales que buscan transformar afirmaciones, comportamientos, valores y estructuras de las empresas. Con el fin de que se puedan adaptar con mejoría en las modernas tecnologías, mercados, así como los diferentes desafíos, incluidas transformaciones vertiginosas. Este enfoque ha surgido por las consideraciones de las transformaciones organizacionales, siendo definidos como diversas modificaciones de un plano, contexto o estado a otro, en contextos, siendo respuestas a diversos desequilibrios experimentados al interior de la organización, para estos especialistas la organización es sometida a diversas adaptaciones que necesitan de la colaboración de sus integrantes (López y Surdez, 2018).

Por último, la Teoría de la organización y adaptación, entre las primordiales condiciones que deberán cumplir con los organismos para adoptar alguna configuración organizada son: mayormente las empresas deben ser descritas a partir de algún tipo de configuración estable de sus particularidades; el ciclo de estabilidad es interrumpido de forma ocasional por un cambio; un giro para otra

configuración, estadios continuos que dan respuestas a una sucesión, la relevancia del enfoque administrativo necesario es sujetar a estabilidad y de forma periódica explorar los requerimientos de un cambio, buscando conducir esos procesos disruptivos sin arruinar la organización: los tipos de procesos de formación de las estrategias va a depender del entorno y el tiempo (Cabarcas et al, 2018).

Para el enfoque conceptual, la primera variable, uso de las TIC, se define como un vínculo de diferentes herramientas y recursos tecnológicos, usados para comunicar, crear, acumular, propagar y tramitar los datos. Las tecnologías contienen las tecnologías de radiación, al igual que las tecnologías digitales más modernas, como las computadoras e Internet, que permiten un conjunto de herramientas poderosas para el cambio y la reforma de la sociedad (Palagolla y Wickramarachchi, 2019). Citando a Marqués (2013), Cruz et al (2019) mencionan que las Tecnologías de la Información y la de Comunicación (TIC), son desarrolladas por medio de un avance científico, realizado a nivel de las telecomunicaciones e informático, evidenciándose de esta manera la trascendencia de la tecnología que ingresa a los procesos de producción, interacción, emisión del mensaje y procedimientos.

Adicionalmente, contribuye a optimizar las posibilidades en los procedimientos de alfabetización, que sirven como herramientas de búsqueda de datos, considerada como recursos esenciales para la gestión de diversos centros, en donde están constituidas como herramientas de refuerzos para el estudiante. El uso de las TIC, se encuentra vigente en una gran parte de las acciones ejercidas en el día a día por los ciudadanos. Implicando que la sociedad se prepare para obtener modernas competencias a nivel social y profesional, con el fin de no permanecer en los límites de estos profundos procesos que van aconteciendo (Amores y de Casas, 2019).

Al igual que otras competencias, como la alfabetización y la aritmética, Pichler y Stehrer (2021) explican que las competencias digitales varían considerablemente entre los distintos niveles. Parece haber un vínculo entre la capacidad general de los individuos y sus habilidades digitales. Así, diferentes

resultados educativos parecen contribuir a la brecha digital. Se evidencia que el acceso desigual y las diversas habilidades digitales afectan directamente al grado de participación en una amplia gama de la sociedad. Las competencias digitales superiores pueden conducir a un mejor acceso asistencia sanitaria, más relaciones sociales y membresías en las organizaciones e incluso un mayor número de votos u otras actividades políticas.

La utilización de las tecnologías, otorga a los individuos que desean educarse una moderna manera de ejecutarlo, reformando la representación de lo aprendido, porque los individuos pasan de ser ciudadanos dependientes de los docentes para obtener conocimientos a una persona con capacidad de establecerlo (Pérez et al, 2018).

Con relación al marco normativo, el uso de tecnología obtiene relevancia debido al D. Leg. N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba La Ley de Gobierno Digital. En su Tercera disposición final “Fortalecimiento de capacidades”, dando a entender que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en relación a sus actividades y destrezas, de manera articulada con la Secretaria de Gobierno Digital, incentiva la importancia de fortalecer las destrezas según lo relacionado a gobierno digital y tecnología digital a los empleados y colaboradores de instituciones públicas.

En su marco histórico, las TIC son producto del periodo post moderno del siglo XXI, en donde se han establecidos transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales y políticas en un contexto global hipercompetitivo, donde se imponen las necesidades de reformular y modernizar los sistemas de gestión tecnológica y administrativa; los mismos que han vuelto factible enfrentarse a los modernos retos de un régimen educativo superior, según los modelos de calidad, competitividad, mejora continua, y excelencia. Al interior de estos progresos, esta como medio importante el desarrollo del conocimiento, la tecnología de la información y comunicación; accediendo a una gestión académica y administrativa con mayor eficacia en la universidad como elemento básico (Espinoza, 2017).

Díaz et al (2020) menciona que la denominada «Generación Z», nombrada también como generación posmilénica, fue la primera generación que nació en plena sociedad tecnológica. A partir de su origen, estas personas han compartido naturalmente con las TIC, anexándolas como otro factor en los procesos de aprendizajes y de socialización. Consecuentemente, ha adquirido una posición en la aparición de un abismo tecnológico del progenitor y sus sucesores, conocido como brecha digital. Bajo este contexto, es desconocida la capacidad de los tiempos destinados a su utilización, al igual que al parecer no han existido lineamientos de buenas prácticas con sugerencias o disposiciones que sirvan de referente para la utilización de las TIC. El contexto actual ha demostrado que la vía a las TIC, van a ser requisitos relevantes para participar de una sociedad tecnológica. Adoptar las TIC en el medio, como vía y continuidad, va a tener como inicio, acabar con las brechas digitales, en sociedades que aún no cumplen con el dinamismo de transformación (Hernández, 2017).

Su primera dimensión, interconexión, se refiere a la innovación de nuevas tecnologías a partir de la conexión de un par de tecnologías. En primer lugar, las tecnologías de comunicación, reflejándose en los resultados la telemática. Es necesario el conocimiento de las diversas TIC para utilizar todas opciones de cada herramienta y de forma apropiada, es decir, entender la interconexión entre TIC tiene que ver con el conocer el manejo de cada una de las que intervienen en la interconectividad (Pauta, 2020). Por otro lado, Paredes (2018), expresa que son las diversas maneras de conexión, bien sea dispositivos, permitiendo los actos de la comunicación en donde se desarrollan modernas realidades expresivas y comunicativas.

Consecuentemente, la segunda dimensión, fuentes de información tiene que ver con que el uso de las TIC mejora el ingreso a la información digital, reduce la brecha digital y también mejora el nivel de vida. La adopción de las TIC como fuentes de información se convierten una forma de mejorar los servicios de información que se facilitan en las bibliotecas. La globalización impulsada por las TIC está teniendo actualmente un impacto fenomenal en las prácticas bibliotecarias. Las TIC son herramientas importantes y útiles para el desarrollo sostenible en todos los campos y todos los aspectos de nuestra sociedad. Las



TIC proporcionan medios para actualizar los objetivos de desarrollo en educación, salud, agricultura, negocios y comercio, entre otros. La entrada de las TIC en la educación ha dado lugar a la informatización de materiales tradicionales como libros, periódicos y otros recursos de información en la biblioteca (Adebayo et al, 2018).

En cuanto a su tercera dimensión, canal de comunicación, según Bravo et al (2019), son el medio por el cual los estímulos o mensajes son transmitidos al receptor. Puede ser clasificados en tres niveles: Verbales: la expresión, léxico y el idioma coloquial utilizado. Para-verbales: es la tonalidad de voz, volumen, compás, la inflexión utilizada al hablar. De comportamiento: siendo estas actitudes y gestos. El canal de comunicación afecta los impactos de los mensajes de los destinatarios. Por ejemplo, leer un documento puede tener un impacto diferente que escuchar el mismo mensaje en una llamada de conferencia, debido a las inflexiones de voz y lenguaje corporal observadas en una llamada de conferencia, pero ausentes en un documento escrito. Elegir un canal de comunicación apropiado puede ahorrar tiempo en la interpretación del mensaje. El canal de comunicación es llamado un "ambiente interactivo" por las organizaciones (Zocaratto, 2021).

Por otra parte, en proceso de información, la cuarta dimensión, es descrita por Mogollón y Saavedra (2020), quienes establecen que las tecnologías de información y la comunicación, deben usarse para emitir la conducción de diversas clases de información para su procesamiento, dando cumplimiento a un rol relevante que aumente la productividad y desarrollo de conocimientos a nivel tecnológico. Por ello, la enseñanza a partir de las TIC, se desarrollará de manera coordinada en los diversos contextos con el fin de brindar soluciones a los requerimientos del medio. El procesamiento de información en las TIC, emplea de forma progresiva imágenes, con el fin de alcanzar funciones o aplicaciones con mayor interacción para los usuarios, modificando la forma en la cual los individuos desarrollan actividades, por medio de hardware, para acelerar los procedimientos de comunicación y de transmisión de datos. Sobre lo anterior, se debe precisar como la imagen física y digital es transformada en componentes

de comunicación que acumulan y transfieren datos de forma activa y sustancial para las actividades en los sujetos (Meza, 2018).

Por último, la dimensión de redes sociales, analiza y menciona que el complejo origen de la relación entre personas, por medio de ambientes de virtualidad y las redes sociales, particularmente se han descubierto dos planos de realidad, donde se establecen relaciones de cooperación o proyección, de modo que la utilización de la virtualidad y en especial el internet, así como su entorno, está alejado mayormente de su utilitarismo de los instrumentos, convirtiéndose en actos experienciales, en el cual las personas habitan, se autodefinen, se relacionan, llegan a ser una o más consonancias que cohabitan en la red. Las redes sociales mejoran el posicionamiento ante otros, un estar-en-el-universo, que explora el progresivo reconocimiento, por medio de la construcción simbólica generada por el discurso multimedia, con el cual nutre apareamiento en las redes sociales (Del Prete y Redon, 2020).

La siguiente variable de estudio es Competencias laborales. Mayorga y Llerena (2018) plantean que de manera general las competencias laborales comprenden todos aquellas actitudes, habilidades y conocimientos, que son muy importantes para que el personal de una organización desempeñe con eficiencia las actividades que a ellos les son encomendadas. Además, citan a Lladó, Sánchez y Navarro (2013) quienes aluden que las competencias laborales están caracterizadas por no relacionarse a un servicio en especial, o a un sector financiero ocupación o tipo de actividad productiva, habilitando a los individuos para su ingreso al trabajo, permanecer en él y obtener un aprendizaje.

Se agrega el aporte de Castillo y Villalpando (2019) citando a McClellan (1973) las competencias laborales, están relacionadas de manera directa con la formación obtenida en instituciones académicas por medio de los conocimientos, conductas y capacidades que luego se perciben en el rendimiento de los trabajadores, determinando de esta forma las particularidades a nivel individual que han influido en los niveles de éxito, así como el progreso de sus actividades laborales.

Por tanto, las competencias están constituidas ante todo por integraciones y coordinaciones de las competencias a nivel individual, así como a otra escala, las destrezas individuales han representado integraciones y coordinaciones de savoir – faire, discernimientos y características a nivel individual, siendo esta la relevancia para la compañía, de administrar bien su stock de competencias particulares, bien sea modernas como viables (Moreira y Murillo, 2019). González (2019) agrega que es percibido que las necesidades de logro, poder y pertinencia, contribuyen a formalizar el factor humano, igualando las particularidades individuales de cada colaborador, con la finalidad de guiar sus actividades a contextos en los que, en un marco de confianza, se desarrollen de forma eficiente, conocimientos y destrezas; adicional de determinar los componentes adecuados para interactuar entre los que conforman su equipo, alineados a las estrategias de la organización. Es entonces que se comprende su importancia, la competencia que se ha transformado en una manera ineludible del progreso humano para las empresas. Siendo importante crear ambientes laborales en los cuales concurren un mayor número de oportunidades para crecer.

En el marco legal, las competencias laborales están inscritas en el TÚO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Título III – Capacitación laboral y productividad, en el artículo 84, en relación al patrón, tiene la obligación de otorgar a los trabajadores capacitaciones sobre las acciones a desarrollar, con el fin que mejore su rendimiento y sus ingresos. Y en el artículo 85, relacionado a los empleadores y los representantes de los empleados o grupos sindicales oportunos, pueden establecerse si es acordado de forma previa y acordados entre todos según Programas de Capacitación y Producción, establecidos a través de delegaciones paritarias.

En el marco histórico se encuentra que, a nivel internacional, Hernández (2017) citando a Martens (1999), en los años de 1970, organizaciones de diversos rincones del mundo, han experimentado transformaciones de forma inusual y vertiginosa en sus diversos sistemas de producción y desarrollo como resultado de los modernos mercados en vías de desarrollo y globalizados, por tanto, se

estableció la importancia de solicitar nuevos niveles de productividad y competitividad; especialmente para el progreso de la ciencia y tecnología; aplicándolo en los diversos niveles de conocimientos de los sistemas de producción. Acontecimientos que han obligado a reformar los enfoque que ya existen en el mercado del sistema laboral, al igual que la gestión y disposición de los sistemas de trabajo productivo.

En el Perú, es en el año 2001 donde comienza el interés sobre las competencias laborales con la Comisión de Formación Profesional del Consejo Nacional de Trabajo (CNTPE), desarrollo una evaluación del adiestramiento de profesionales a nivel nacional, pautas habituales del Plan Nacional de formación profesional, observatorio laboral y proposiciones de normativas sobre el mercado de trabajo en el país. Aprobando en esta comisión el informe de trabajo “Propuestas de política de normalización y certificación laboral”, que busca dar respuestas a los requerimientos de los agentes socioeconómicos, por medio de definiciones consensuadas de lineamientos técnicos de competencia laboral con los diversos sectores, con el fin de optimizar y reinsertar a los empleados del Perú a las actividades laborales, mediante el un reconocimiento real y formal de competencias para el ejercicio profesional según los requerimientos del sector productivo (Concha y Arredondo, 2020).

Bajo este contexto, la tendencia hacia la globalización de las finanzas, las transformaciones de paradigma y la exploración de mayor competitividad en los comercios de bienes y servicios, contribuyen a la creación de modernas destrezas que permitan enfrentar grandes desafíos por parte de cada uno, con la finalidad de alcanzar un empoderamiento laboral eficiente, sustentable y eficaz (Hernández, 2017).

La primera dimensión es la capacidad de iniciativa, la cual se define en varias investigaciones, las cuales recomiendan que el progreso de la iniciativa individual tiene influencia positiva, bien sea en las personas como en las instituciones. El enfoque activo que subyace a la iniciativa individual, ha sido la que de manera óptima se adecua al origen activo del ser humano, así como las diversas investigaciones, ha sido percibido que la iniciativa individual, está

relacionada con diversas variables que han sido importante a nivel académico, aspiraciones de control, compromisos y dimensión de responsabilidad (Gorostiaga et al, 2017).

La segunda dimensión, referida al trabajo en equipo se describe como un grupo de individuos que trabajan colectivamente para lograr los mismos propósitos y metas para proporcionar una excelente calidad de servicios. El trabajo en equipo tiene la capacidad de permitir a los miembros del equipo tener un mayor nivel de seguridad emocional, seguridad en sí mismo y la facultad de planificar y decidir con los demás de manera positiva. Además, ayuda a crear un ambiente de trabajo saludable con agendas viables, actividades creativas, estrategias y valores positivos (Sanyal and Wamique, 2018). El trabajo en equipo, resume Askari et al (2020), es muy importante para un buen rendimiento y una buena comunicación entre el personal de la empresa. Un equipo puede ser descrito como un grupo de individuos que se unen para lograr las mismas funciones y metas para prestar servicios sobresalientes, es la forma de operar en colaboración con un grupo de individuos como una manera de lograr un objetivo.

En tanto, la siguiente dimensión, adaptación al cambio está relacionado con los aspectos de una organización, siendo importante hacer referencia al contexto como elemento relevante en su dinámica dentro del ámbito financiero. La tecnología, la globalización económica y la competitividad, de forma constante genera modernos desafíos, nuevos reconocimientos y productos que exigen a las instituciones buscar la efectividad. Dichas transformaciones de diferentes contextos, transporten a los sujetos a través de procesos que son conocidos como adaptación y que se relaciona a las modificaciones que los individuos realizan en sus propios esquemas, fisiología (adaptación autoplástica) y en su contexto (adaptación aloplástica), transformando este cambio en una correlación correspondiente del sujeto y el contexto que le rodea, con la finalidad de edificar modernas formas y modos de realizar actividades para complacer su coexistencia acercándoles a la autorrealización (Cadavud, 2018).

La comunicación efectiva, presentándose como la cuarta dimensión, es un instrumento esencial las actividades grupales. Para lograr una comunicación

efectiva se necesita prestar atención al entorno desde su realidad y no a partir de la propia. Siendo importante, incrementar el pensamiento crítico que será transformado en una herramienta que favorecerá la comprensión del mensaje a emitir, con el fin de investigar y valorar lo dicho con una percepción más extensa (Petrone, 2021). Egas y Yance (2018) agregan que, para lograr canales de comunicación más efectivos es necesario emplear un proceso metodológico fundamentado en propósitos institucionales, sobre temas de comunicación; Públicos en donde es importante enfocarse; Mensajes y conceptos a trasladar a públicos específicos; Estrategias para alcanzar los objetivos.

Además, la dimensión creatividad-innovación. Cardoso et al (2019) argumentan que solo la innovación puede permitir a una empresa seguir optimizando la introducción de productos originales en el momento adecuado, en el mercado adecuado y con la red de distribución adecuada. A su vez, lo que separa a una organización de la competencia son las ideas, el conocimiento, el compromiso y las habilidades de innovación de los empleados. Por lo tanto, siendo la innovación la regla general en las organizaciones, la creatividad se vuelve no sólo deseada sino buscada, con las empresas esforzándose por incorporarla a su cultura. Así, las estrategias organizativas se centran cada vez más en la creatividad que, en general, está asociada a las prácticas de innovación. Por lo tanto, la creatividad apoya una cultura corporativa que fomenta la expresión innovadora con una fuerte relación de emprendimiento.

Por último, la dimensión aprendizaje continuo está dentro del proceso de gestión del conocimiento, pues es reconocida la relevancia de la destreza de aprendizaje, siendo un elemento relevante en los procesos, preservaciones, dispersión, paráfrasis y reforma de conocimientos en las empresas. Haciendo referencia a lo antes mencionado, Quispe (2021) cita a Gómez et al. (2014) definiendo el aprendizaje como «[...] la destreza de los trabajadores para tener una actuación en relación a las transformaciones del ambiente que le rodea, identificando y dando solución a errores por medio de modernas destrezas, con la finalidad de favorecer a la innovación y progreso de organizaciones». Sobre lo antes mencionado, implicaría que las empresas con óptimas competencias,

deben contar con óptimas destrezas de enseñanza para descubrir y brindar solución a inconvenientes en el momento adecuado.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

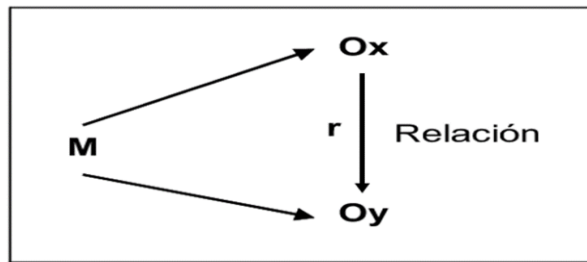
El tipo de investigación es aplicado, también conocida como investigación práctica o empírica. Puesto que tiene como característica tomar los objetivos prácticos del conocimiento, la finalidad de esta clase de investigaciones es la ejecución de un conocimiento técnico que contenga un estudio inmediato para dar solución a un contexto en específico (Escudero y Cortez, 2018)

El enfoque del estudio es cuantitativo, debido a que, busca verificar de manera exhaustiva la hipótesis general mediante la observación efectiva y el experimento en muestras de gran trayectoria, a partir de aproximaciones cuantitativas, con la finalidad de certificar y afinar leyes (Sánchez, 2013). El fin es analizar, anunciar y coordinar los fenómenos. Para Hernández et al. (2014), en este tipo de estudio se recogen antecedentes con el fin de comprobar hipótesis, en relación al cálculo estadístico, para crear modelos de comportamiento y comprobar teorías.

#### **Diseño de investigación**

En relación al diseño de investigación, es no experimental, condicionalmente, en este tipo de investigaciones las variables no se manipulan en forma intencionada, el fin de estos estudios es percibir los hechos tal como se comportan, en su ambiente original, para estudiarlo de forma previa. Son transversales porque la información es recogida en un solo contexto y una sola vez. La finalidad es analizar las variables y evaluar su influencia y correspondencia en un contexto dado (Cabezas, Naranjo y Santamaría, 2018). Así también es correlacional causal, puesto que, persigue el porqué de los hechos, acontecimientos y fenómenos físicos o sociales por medio de la determinación de correlaciones causa-efecto, centrándose en analizar por qué suceden los hechos y en qué circunstancias se manifiestan o porque se correlacionan dos o más variables (Hernández et al, 2014). El diagrama es el siguiente:





Dónde:

M: Muestra (servidores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021).

O<sub>x</sub>: Observación de la variable independiente: Uso de las TIC

O<sub>y</sub>: Observación de la variable dependiente: Desarrollo de competencias laborales

r : relación de causalidad de variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente: Uso de las TIC**

##### **Definición conceptual**

Se define como un vínculo de diferentes herramientas y recursos tecnológicos, usados para comunicar, crear, acumular, propagar y tramitar los datos. Las tecnologías contienen las tecnologías de radiación, al igual que las tecnologías digitales más modernas, como las computadoras e Internet, que permiten un conjunto de herramientas poderosas para el cambio y la reforma de la sociedad (Palagolla y Wickramarachchi, 2019).

##### **Definición operacional**

Variable que se operacionalizó mediante cinco dimensiones: interconexiones, fuente de información, canal de comunicación, procesos de información y redes sociales. Con el fin de comprobar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de servidores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021. Aplicándose un instrumento por 25 ítems.

#### **Variable dependiente: Desarrollo de las competencias laborales**

##### **Definición conceptual**

Mayorga y Llerena (2018), plantean que de manera general las competencias laborales incluyen todas aquellas habilidades, actitudes y conocimientos, que

son muy importantes para que el personal de una organización desempeñe con eficiencia las actividades que a ellos les son encomendadas.

### **Definición operacional**

Variable que se operacionalizó mediante cuatro dimensiones: capacidad de iniciativa, trabajo en equipo, adaptación al cambio y comunicación efectiva. Con el fin de determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021. Para ello se usó un instrumento formado por 20 ítems.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Población del estudio, conocida como un conjunto de acontecimientos definidos, limitados y accesibles, que formaran un referente para la selección de la muestra, y que cumplen con algunas pautas preestablecidas (Arias, et al. 2016). En este estudio, la población la conformaron los 767 servidores de la sede central del Gobierno Regional de la Libertad durante el período 2021. La cual se refleja de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución de los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021.*

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Sede Central	313	454	767
Total	464	923	1 387

Nota: Base de datos de GORE La Libertad, 2021.

#### **Criterios de inclusión**

Han sido considerados todos los trabajadores bajo cualquier modalidad de contrato que laboren en la sede central del Gobierno Regional de La Libertad y que se encuentren laborando con una antigüedad mayor a seis meses.

#### **Criterios de exclusión**

Fueron excluidos del estudio los trabajadores de las diversas gerencias del Gobierno Regional de La Libertad, dada la dificultad para el recojo de los datos.

Tampoco fueron considerados los trabajadores que no dieron su consentimiento o no quisieron participar en el desarrollo del presente estudio.

**Muestra** interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse d

La muestra, viene a ser la porción de la población de provecho, sobre la que son recogidos datos, que deben recolectar datos, y que deben ser definidos y delimitados anticipadamente y de forma precisa, adicionalmente debe ser representativa del universo poblacional. El investigador busca que la información hallada en la muestra se generalice o extrapole al universo poblacional (Hernández et al. 2014). Teniendo como finalidad realizar el cálculo del tamaño de la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, es de precisar que dicho proceso es el más utilizado para obtener la muestra, estableciendo la siguiente fórmula para su cálculo:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

$n^0$  = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 1 387

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ( $\alpha = 7\%$ ) = 0.07

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(1387)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(1387 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 172$$

Luego de desarrollado la medición estadística, la muestra la constituyen una totalidad de 172 servidores de la sede central del Gobierno Regional de La

Libertad durante el período 2021; la muestra se detalla según sexo en la tabla siguiente:

Tabla 2

*Reparto de la muestra de trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021.*

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Sede Central	72	100	172

Nota: Base de datos de GORE La Libertad, 2021.

### **Muestreo**

Para elegir la muestra, fue utilizado el muestreo probabilístico aleatorio simple, el mismo que certifica la posibilidad de ser seleccionado cada caso o sujeto parte del universo poblacional. Este es un procedimiento de selección en donde la unidad se elige de manera particular y directa a través de procesos aleatorios. Es utilizado al conocerse la muestra y la distribución de valor de la variable a calcular es equilibrada (Sánchez, Reyes y Mejías, 2018).

### **Unidad de análisis**

Servidor de la sede central del Gobierno Regional de la Libertad durante el período 2021.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

**La encuesta:** Se sustenta en la aplicación de los instrumentos de acopio de información vinculado con diversas cuestiones o reactivos que tienen por propósito recoger datos factuales en una establecida muestra (Sánchez, et al. 2018). En la presente investigación la encuesta sirvió para obtener información acerca de las variables en estudio; uso de las TIC y desarrollo de las competencias laborales.

### **Instrumentos**

**El cuestionario:** son herramientas de recojo de información usada de manera frecuente en informes investigativos. Son un grupo de interrogantes que se presentan de manera clara y enumeradas, con diversas opciones de respuesta para que sea respondida por el participante. En este tipo de instrumentos no hay una respuesta correcta o incorrecta, todas conducen a resultados diversos y son aplicadas a un universo poblacional conformado por individuos (Arias, 2021). Los cuestionarios del estudio se organizaron según las dimensiones de ambas variables, cuenta con preguntas cerradas con diversas opciones para responder, para su ponderación se usó la escala de tipo Likert; estos fueron aplicados al personal del Gobierno Regional de la Libertad, 2021.

El cuestionario referente a la variable independiente: Uso de las TIC: consta de 5 dimensiones: interconexiones, fuente de información, canal de comunicación, procesos de información y redes sociales; este cuestionario está conformado por 25 preguntas.

El cuestionario referente a la variable dependiente: Desarrollo de competencias laborales está formada por 4 dimensiones: capacidad de iniciativa, trabajo en equipo, adaptación al cambio y comunicación efectiva; este cuestionario está compuesto por 20 preguntas.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

El proceso de validez y confiabilidad, se establece como constructos al estudio a partir de perspectivas positivistas con el fin de otorgar a los instrumentos y datos conseguidos, precisión y estabilidad necesaria para desarrollar la difusión de resultados obtenidos del estudio de variables de investigación

### **Validez de contenido**

La validez de contenido para varios autores como Pedrosa, et al., (2014), han considerado que son condiciones necesarias para la interpretación de los resultados de instrumentos de medición, dado que permiten apreciar si los instrumentos integran todas las dimensiones que componen la variable a analizar. Al respecto, Barrios, et al. (2017) establece que las preguntas diseñadas reflejan expresiones de constructo, del que pertenece, dado que son desarrolladas a partir de su definición. Para la validación de contenido de la

herramienta se usó la prueba de V. de Aiken (1985), que son coeficientes computados por el conocimiento de datos logrados, por la suma máxima de la discrepancia de los posibles productos. Este tipo de validaciones se puede calcular, a partir de la valoración de un grupo de especialistas en relación a una pregunta. Igualmente, la valoración asignada puede ser dicotómica y polinómicas. En esta investigación la validación fue obtenida a través del criterio de 3 especialistas en Gestión Pública, proceso desarrollado para otorgar conformidad a los mismos. Los criterios de evaluación fueron redacción, coherencia o congruencia, adecuación, pertinencia, y comprensión. El resultado de la evaluación fue una validez perfecta de 1.0, pues todos los jueces estimaron una respuesta de 5 puntos a cada uno de los ítems.

### **Validez de constructo**

Este es el nivel de correlación entre el resultado de la prueba y las definiciones teóricas subyacentes de la materia que se mide. El análisis de validez de constructo se efectúa mediante el método de análisis factorial exploratorio (Ñaupas, et al., 2018). Con el fin de garantizar la validez del cuestionario se debe dar cumplimiento con estos requisitos: prueba de esfericidad de Bartlett (grado de significancia menor a 0.05), comunalidad mayor a 0.4.

El cuestionario que tuvo como finalidad medir el uso de las TIC se consiguió un valor de 0.767 en la prueba de Bartlett, lo cual precisa que las preguntas están correlacionadas positiva y significativamente  $p=0.000<0.01$ .

Por su parte que tuvo como finalidad medir el desarrollo de las competencias laborales se alcanzó un valor de 0.884 en la prueba de Bartlett, lo cual demuestra que las preguntas están correlacionadas positiva y significativamente  $p=0.000<0.01$ .

### **Confiabilidad del instrumento**

Es la destreza de instrumentos para desarrollar resultados de manera congruente cuando son aplicados por segunda vez en contextos lo más parecido a la inicial (Sánchez et al. 2018). Las herramientas en este estudio se supeditaron a una prueba piloto, recabando la información de cada variable tomados de 20 servidores de la sede central del Gobierno Regional de La

Libertad, 2021, fue definido aplicando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue calculado aplicando la herramienta estadística (SPSS V26).

En el instrumento aplicado para calcular el uso de las TIC se alcanzó un valor según el Alfa de Cronbach de 0.892 que equivale a una confiabilidad buena; mientras que en su dimensión interconexiones se alcanzó un valor según el Alfa de Cronbach de 0.875 que corresponde a una confiabilidad buena; en la dimensión fuentes de información se consiguió un valor según el Alfa de Cronbach de 0.908 que equivale a una confiabilidad excelente, en la dimensión canal de comunicación se logró un valor según el Alfa de Cronbach de 0.900 que corresponde a una confiabilidad excelente; en la dimensión procesos de información se consiguió un valor según el Alfa de Cronbach de 0.911 que equivale a una confiabilidad excelente y en la dimensión redes sociales se obtuvo un valor según el Alfa de Cronbach de 0.866 que equivale a una confiabilidad buena.

En el instrumento aplicado para medir el desarrollo de las competencias laborales se alcanzó un valor según el Alfa de Cronbach de 0.882 que equivale a una confiabilidad buena; mientras que en su dimensión capacidad de iniciativa se alcanzó un valor según el Alfa de Cronbach de 0.867 que equivale a una confiabilidad buena; en la dimensión trabajo en equipo se logró un valor según el Alfa de Cronbach de 0.870 que corresponde a una confiabilidad buena, en la dimensión adaptación al cambio se alcanzó un valor según el Alfa de Cronbach de 0.926 que equivale a una confiabilidad excelente; en la dimensión comunicación efectiva se alcanzó un valor según el Alfa de Cronbach de 0.866 que equivale a una confiabilidad buena.

### **3.5. Procedimientos**

Se elaboró la realidad problemática en relación al uso de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores, se clasificaron los datos teóricos; siendo estos; elección de investigaciones previas, exploración de teorías y enfoques de conceptos de las variables. Posterior a ello, se elaboró la metodología a utilizar, diseño, tipo, población, muestreo, muestra, instrumentos y técnicas, para recoger los datos, al igual que su validez y confiabilidad; luego

se desarrollaron los cuestionarios de recolección de datos, siendo los mismos aplicados a la muestra seleccionada, aplicados los instrumentos la información fue extrapolada a una base de datos para luego ser procesados utilizando el programa estadístico para Ciencias Sociales (SPSS V26). Que se expresan por medio de tablas estadísticas, siendo luego discutidos con las teorías, antecedentes y enfoques conceptuales previamente elegidos; en función de ello se pudieron establecer los resultados del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **Estadística descriptiva:**

Se elaboró una base de datos en Excel con datos que proviene de los instrumentos de las dos variables; con estos datos se elaboraron las tablas para la distribución de porcentajes y frecuencias.

#### **Estadística inferencial:**

Se usó el instrumento estadístico para Ciencias Sociales (SPSS V26), al igual fue calculada la confiabilidad, la evaluación de la normalidad en la repartición de la muestra a través de la prueba de Kolmogórov – Smirnov con un grado de significancia al 5%; el Coeficiente de correlación de Spearman y la regresión lineal para comprobar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación, se estimó considerar las sucesivas cuestiones éticas por ser importantes para el indagador

- Transferibilidad o aplicabilidad; los productos de estudio consiguen ser sencillamente transmitidos o respondidos en demás situaciones.
- Intimidad, confidencialidad y protección de la información personal; es deber del indagador imposibilitó que terceros tengan acceso a la información individual de los colaboradores, ellos fueron empleados solo para buscar resultados en este estudio.
- Integridad; el indagador se exhibió de modo directo y sincero, siendo consecuente de sus capacidades y restricciones personales.



- Respeto por la persona; el indagador dio un trato cordial a los participantes con consideración y dignidad, los informantes tienen la facultad a actuar como crean pertinente.

Coherencia metodológica; las interrogantes de indagación son congruentes, y transparentes de modo que los informantes de forma clara lo que el indagador trata de interrogar.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

**Tabla 3**

*Niveles del uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.*

NIVELES	USO DE LAS TIC	
	f	%
Bajo	56	32.6
Medio	111	64.5
Alto	5	2.9
TOTAL	172	100

Nota. Base de datos del uso de las TIC

En la tabla 3 se muestran los resultados conseguidos en los niveles de la variable uso de las TIC; donde el 64.5% de trabajadores de la sede central estiman que uso de las TIC es medio, mientras que el 32.9% consideran que es bajo y solo el 2.9% que es alto. Se puede concluir que el uso de las TIC en los servidores del Gobierno Regional de La Libertad, es medio.

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones del uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.*

NIVELES	Interconexiones		Fuentes de información		Canal de comunicación		Procesos de información		Redes sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	69	40.1	60	34.9	56	32.6	45	26.2	60	34.9
Medio	91	52.9	99	57.6	95	55.2	118	68.6	112	65.1
Alto	12	7	13	7.6	21	12.2	9	5.2	0	0
TOTAL	172	100	172	100	172	100	172	100	172	100

Nota. Base de datos del uso de las TIC

En la tabla 4, entre las dimensiones de la variable uso de las TIC el nivel que tiene mayor prevalencia entre las mismas, es el medio, siendo a continuación los porcentajes descritos: interconexiones con 52.9%, fuentes de información con 57.6%, canal de comunicación con 55.2%, procesos de información con 68.6% y redes sociales con 65.1%.

**Tabla 5**

*Niveles del desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.*

NIVELES	DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES	
	f	%
Malo	56	32.6
Regular	107	62.2
Bueno	9	5.2
TOTAL	172	100

Nota. Base de datos del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 5 se exponen los resultados logrados en los niveles de la variable desarrollo de las competencias laborales; donde el 62.2% de trabajadores de la sede central estiman que el desarrollo de las competencias laborales es regular, mientras que el 32.6% consideran que es malo y solo el 5.2% que es bueno. Se puede concluir que el progreso de las competencias laborales en los servidores del Gobierno Regional de La Libertad, es regular.

**Tabla 6**

*Niveles de las dimensiones del desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.*

NIVELES	Capacidad de iniciativa		Trabajo en equipo		Adaptación al cambio		Comunicación efectiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	56	32.6	64	37.2	69	40.1	73	42.4
Regular	107	62.2	104	60.5	86	50	99	57.6
Bueno	9	5.2	4	2.3	17	9.9	0	0
TOTAL	172	100	172	100	172	100	172	100

Nota. Base de datos del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 4, entre las dimensiones de la variable desarrollo de las competencias laborales el nivel que tiene mayor prevalencia entre las mismas, es el nivel medio, siendo los porcentajes seguidamente descritos: capacidad de iniciativa con 62.2%, trabajo en equipo con 60.5%, adaptación al cambio con 50% y comunicación efectiva con 57.6%.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 7**

*Prueba de Kolmogórov Smirnov del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales de servidores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Uso de las TIC	172	44,48	13,077	,185	,174	-,185	,185	,000
Desarrollo de las competencias laborales	172	33,32	11,244	,169	,169	-,163	,169	,000
Interconexiones	172	8,53	3,075	,196	,196	-,103	,196	,000
Fuentes de información	172	9,00	3,408	,174	,159	-,174	,174	,000
Canal de comunicación	172	9,04	3,566	,129	,129	-,083	,129	,000
Procesos de información	172	8,95	2,914	,117	,106	-,117	,117	,000
Redes sociales	172	8,95	2,968	,208	,189	-,208	,208	,000
Capacidad de iniciativa	172	8,10	3,005	,131	,112	-,131	,131	,000
Trabajo en equipo	172	8,48	3,171	,155	,155	-,123	,155	,000
Adaptación al cambio	172	8,64	3,496	,176	,176	-,105	,176	,000
Comunicación efectiva	172	8,09	3,025	,180	,180	-,128	,180	,000

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

Se muestra el resultado de la prueba de Kolmogórov Smirnov para examinar la repartición de la muestra; siendo usada debido a que esta supera las 50 ( $n > 50$ ), permitiendo demostrar que todos los niveles de significancia del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales son inferiores al 1% ( $p < 0.01$ ), siendo la distribución no normal, se consideró el empleo de la prueba no paramétrica del Coeficiente de Correlación de Spearman para probar las hipótesis.

## 4.3. Prueba de hipótesis

H<sub>6</sub>: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

USO DE LAS TIC		DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	56	0	0	56
	%	32,6%	0,0%	0,0%	32,6%
Medio	N	0	107	4	111
	%	0,0%	62,2%	2,3%	64,5%
Alto	N	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total	N	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%

**Correlaciones**

		Uso de las TIC	Desarrollo de las competencias laborales
	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
Rho de Spearman	Uso de las TIC Sig. (bilateral)	.	,000
	N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 8 se distingue que el 62.2% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es el medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.920 que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC ayuda significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 9**

*Regresión lineal del uso de las TIC y el desarrollo de las competencias laborales*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,959	,920	,920	3,181

a. Predictores: (Constante), USO DE LAS TIC

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC influye en un 92% en el desarrollo de las competencias laborales; el 8% restante se debe a la influencia de otros factores.

H1: El uso de las TIC a través de las interconexiones influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 10

*Tabla cruzada del uso de las TIC a través de las interconexiones y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

INTERCONEXIONES		DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	56	13	0	69
	%	32,6%	7,6%	0,0%	40,1%
Medio	N	0	82	9	91
	%	0,0%	47,7%	5,2%	52,9%
Alto	N	0	12	0	12
	%	0,0%	7,0%	0,0%	7,0%
Total	N	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%

Correlaciones				
		Interconexiones		Desarrollo de las competencias laborales
Rho de Spearman	Interconexiones	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 10 se aprecia que el 47.7% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC a través de las interconexiones es el medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando el producto del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.720$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC mediante las interconexiones influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 11**

*Regresión lineal del uso de las TIC a través de las interconexiones y el desarrollo de las competencias laborales*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,777	,603	,601	7,104

a. Predictores: (Constante), INTERCONEXIONES

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC a través de las interconexiones influye en un 60.3% en el desarrollo de las competencias laborales; el 39.7% restante se debe a la influencia de otros factores.

H2: El uso de las TIC como fuentes de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 12**

*Tabla cruzada del uso de las TIC como fuentes de información y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

FUENTES DE INFORMACIÓN		DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	52	8	0	60
	%	30,2%	4,7%	0,0%	34,9%
Medio	N	4	86	9	99

	%	2,3%	50,0%	5,2%	57,6%
Alto	N	0	13	0	13
	%	0,0%	7,6%	0,0%	7,6%
Total	N	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%
<b>Correlaciones</b>					
				Fuentes de información	Desarrollo de las competencias laborales
Rho de Spearman	Fuentes de información	Coeficiente de correlación		1,000	,677**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 12 se aprecia que un 50% de trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC como fuentes de información, es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.677$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC como fuentes de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 13

*Regresión lineal del uso de las TIC como fuentes de información y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,772	,597	,594	7,163

a. Predictores: (Constante), FUENTES DE INFORMACIÓN

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC como fuentes de información influye en un 59.7% en el desarrollo de las competencias laborales; el 40.3% restante se debe a la influencia de otros factores.



H3: El uso de las TIC como canal de comunicación influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 14**

*Tabla cruzada del uso de las TIC como canal de comunicación y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

CANAL DE COMUNICACIÓN		DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	43	13	0	56
	%	25,0%	7,6%	0,0%	32,6%
Medio	N	13	78	4	95
	%	7,6%	45,3%	2,3%	55,2%
Alto	N	0	16	5	21
	%	0,0%	9,3%	2,9%	12,2%
Total	N	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%

Correlaciones				
				Desarrollo de las competencias laborales
				Canal de comunicación
Rho de Spearman	Canal de comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 14 se aprecia que el 45.3% del personal de la sede central creen que el uso de las TIC como canal de comunicación es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.779$  que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC como canal de comunicación influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 15**

*Regresión lineal entre el uso de las TIC como canal de comunicación y el desarrollo de las competencias laborales*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,763	,582	,580	7,288

a. Predictores: (Constante), CANAL DE COMUNICACIÓN

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC como canal de comunicación influye en un 58.2% en el desarrollo de las competencias laborales; el 41.8% restante se debe a la influencia de otros factores.

H4: El uso de las TIC por los procesos de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 16**

*Tabla cruzada del uso de las TIC por los procesos de información y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

PROCESOS DE INFORMACIÓN		DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES			Total
		LABORALES			
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	36	9	0	45
	%	20,9%	5,2%	0,0%	26,2%
Medio	N	20	94	4	118
	%	11,6%	54,7%	2,3%	68,6%
Alto	N	0	4	5	9
	%	0,0%	2,3%	2,9%	5,2%
Total	N	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%

#### Correlaciones

			Procesos de información	Desarrollo de las competencias laborales
Rho de Spearman	Procesos de información	Coefficiente de correlación	1,000	,758**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 16 se advierte que el 54.7% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC por los procesos de información es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.758$  que señala un grado alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC por los procesos de información contribuye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 17

*Regresión lineal del uso de las TIC por los procesos de información y el desarrollo de las competencias laborales*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,757	,573	,570	7,371

a. Predictores: (Constante), PROCESOS DE INFORMACIÓN

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC por los procesos de información contribuye en un 57.3% en el desarrollo de las competencias laborales; el 42.7% restante se debe a la influencia de otros factores.

H5: El uso de las TIC a través de las redes sociales influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 18

*Tabla cruzada del uso de las TIC a través de las redes sociales y el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

REDES SOCIALES	DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES	Total
----------------	--	-------

		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	56	4	0	60
	%	32,6%	2,3%	0,0%	34,9%
Medio	N	0	103	9	112
	%	0,0%	59,9%	5,2%	65,1%
Alto	N	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	N	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%

<b>Correlaciones</b>				
			Redes sociales	Desarrollo de las competencias laborales
Rho de Spearman	Redes sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 18 se aprecia que el 59.9% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC a través de las redes sociales es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando el resultado del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.798$  que señala un grado alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC a través de las redes sociales influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### **Tabla 19**

*Regresión lineal del uso de las TIC a través de las redes sociales y el desarrollo de las competencias laborales*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,876	,767	,766	5,444

a. Predictores: (Constante), REDES SOCIALES

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC a través de las redes sociales influye en un 76.7% en el desarrollo de las competencias laborales; el 23.3% restante se debe a la influencia de otros factores.

H6: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 20**

*Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

USO DE LAS TIC		CAPACIDAD DE INICIATIVA			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N	56	0	0	56
	%	32,6%	0,0%	0,0%	32,6%
Medio	N°	0	107	4	111
	%	0,0%	62,2%	2,3%	64,5%
Alto	N°	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total	N°	56	107	9	172
	%	32,6%	62,2%	5,2%	100,0%

Correlaciones				
			Uso de las TIC	Capacidad de iniciativa
Rho de Spearman	Uso de las TIC	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales  
 En la tabla 20 se aprecia que el 62.2% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo de la capacidad de iniciativa es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.858 que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 21**

*Regresión lineal del uso de las TIC y el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,896	,803	,802	1,339

a. Predictores: (Constante), USO DE LAS TIC

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC influye en un 80.3% en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores; el 19.7% restante se debe a la influencia de otros factores.

H7: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo del trabajo en equipo de los servidores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

**Tabla 22**

*Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

USO DE LAS TIC		TRABAJO EN EQUIPO			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N°	56	0	0	56
	%	32,6%	0,0%	0,0%	32,6%
Medio	N°	8	99	4	111
	%	4,7%	57,6%	2,3%	64,5%
Alto	N°	0	5	0	5
	%	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
Total	N°	64	104	4	172
	%	37,2%	60,5%	2,3%	100,0%

**Correlaciones**

		Uso de las TIC	Trabajo en equipo
	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
Rho de Spearman	Uso de las TIC	.	,000
	N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

Tabla 22 se aprecia que el 57.6% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo del trabajo en equipo es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.709$  que señala un grao alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo del trabajo en equipo de los tservidores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 23

*Regresión del uso de las TIC y el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,799	,638	,636	1,912

a. Predictores: (Constante), USO DE LAS TIC

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC influye en un 63.8% en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores; el 36.2% restante se debe a la influencia de otros factores.

H8: El uso de las TIC influye significativamente en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 24

*Tabla cruzada del uso de las TIC y la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021*

USO DE LAS TIC		ADAPTACIÓN AL CAMBIO			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	N°	56	0	0	56
	%	32,6%	0,0%	0,0%	32,6%
Medio	N°	13	86	12	111
	%	7,6%	50,0%	7,0%	64,5%
Alto	N°	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	2,9%	2,9%
Total	N°	69	86	17	172
	%	40,1%	50,0%	9,9%	100,0%

**Correlaciones**

			Uso de las TIC	Adaptación al cambio
		Coeficiente de correlación	1,000	,868**
Rho de Spearman	Uso de las TIC	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 24 se percibe que el 50% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y la adaptación al cambio es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.868$  que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC apoya significativamente en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 25

Regresión del uso de las TIC y la adaptación al cambio de los trabajadores

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,897	,805	,804	1,547

a. Predictores: (Constante), USO DE LAS TIC

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC influye en un 80.5% en la adaptación al cambio de los trabajadores; el 19.5% restante se debe a la influencia de otros factores.

H9: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 26

*Tabla cruzada del uso de las TIC y el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.*

USO DE LAS TIC		COMUNICACIÓN EFECTIVA			Total
		Mala	Regular	Buena	
Bajo	N°	56	0	0	56



	%	32,6%	0,0%	0,0%	32,6%
Medio	N°	17	94	0	111
	%	9,9%	54,7%	0,0%	64,5%
Alto	N°	0	5	0	5
	%	0,0%	2,9%	0,0%	2,9%
Total	N°	73	99	0	172
	%	42,4%	57,6%	0,0%	100,0%

Correlaciones				
		Uso de las TIC		Comunicación efectiva
		Coeficiente de correlación	1,000	,770**
Rho de Spearman	Uso de las TIC	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172

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

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

En la tabla 26 se aprecia que el 54.7% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo de la comunicación efectiva es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.770$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

### Tabla 27

*Regresión lineal del uso de las TIC y el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,802	,643	,641	1,813

a. Predictores: (Constante), USO DE LAS TIC

Nota. Base de datos del uso de las TIC y del desarrollo de las competencias laborales

El uso de las TIC influye en un 64.3% en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores; el 35.7% restante se debe a la influencia de otros factores.

## V. DISCUSIÓN

El cambio de paradigma de las transformaciones digitales de las instituciones públicas ha exaltado la manera de otorgar y obtener servicios para la ciudadanía, las instituciones y los empleados públicos, en relación a las diversas correlaciones establecidas entre el Estado y los ciudadanos. A partir de un enfoque tecnológico, las TIC, con la utilización masiva de internet, ha transformado de manera radical la manera en la cual se comunican las autoridades gubernamentales a nivel interno con sus empleados, o bien de manera externa con empresas particulares y la ciudadanía en general. Procedimientos que se asientan sobre entornos integrados por especialistas del Estado, instituciones privadas, asociación de ciudadanos e individuos que han intervenido en la producción e ingreso a información, contenidos y servicios, por medio de interacción con el Estado (OCDE, 2014)

Las TIC, alcanzan las vías de comunicación e instrumentos de almacenamiento, los cuales sustituyen el rol, mecanizan actividades, desarrollan conexión de sistemas y digitalizan cualquier tipo de datos, entre otras funciones. Instrumentos que han generado expectativas por su transparencia y eficacia percibida en las instituciones públicas, así como en la ciudadanía. Siendo importante aclarar que solamente no se trata de usar las TIC, sino que también de cimentar y conservar redes en los diversos grados del Estado, que incluyan a los empleados públicos y a toda la población (Finquelievich, 2017).

Sobre lo antes mencionado es de precisar que aplicar las TIC, a la gestión gubernamental, podría traer consigo varios resultados. Destacándose el aumento de la legalidad a nivel democrático, los refuerzos ciudadanos y la transparencia, puesto que contribuye a optimizar los procedimientos de rendición de cuenta para los ciudadanos y los procesos colaborativos de diseño, control y análisis de la gestión pública, porque coexisten mayores datos disponibles y con accesibilidad para la pública (Diéguez, Gaspar, Sánchez, y Schejtman, 2015).

Autores como, Tirenti (2019), también precisan que aplicar las TIC a la gestión gubernamental, contribuye a que los procesos administrativos se tornen más rápidos, o mantengan una reducida carga de burocracia, igualmente las TIC

contribuyen a que la ciudadanía tenga una accesibilidad a la gestión y a los datos producidos por las instituciones públicas, fortaleciendo la rendición de cuentas, sobre el uso que se le da al Tesoro Público, también la transparencia de los empleados públicos, y en otro contexto, lograr una mayor colaboración de las empresas privadas con la gestión pública, lo anterior precisa que las TIC, pueden contribuir al pleno ejercicio del derecho de la población y definitivamente la coexistencia de autoridades más plenas de los derechos más democrático y con mayor confianza.

Bajo este contexto, las competencias laborales, constituyen aspectos cruciales en los procedimientos de cambio digital del Estado, ha sido una de las grandes tareas al pendiente de las autoridades nacionales. Porque, las urgencias de la población y los requerimientos a nivel político a favor de las reformas, transparencia y optimización de los servicios, han ido transformando a las TIC, en vía para realizar transformaciones profundas que permitan que los habitantes puedan acceder a los datos de la administración pública, favoreciendo el desarrollo de los organismos legislativos y administrativos. Razón por la cual se requiere de altos niveles de competitividad laboral por parte de sus colaboradores (Simón, 2018).

Considerando la importancia que conlleva la modernización de la gestión pública en general, la utilización y manejo de las TIC se convierten en pilares esenciales de dicho proceso, esto demanda la preparación y capacitación del recurso humano, puesto que este quien hará uso de dichas tecnologías, las mismas que le permitirán realizar una labor más eficiente. Por ello, se presentan los resultados de un tema de estudio en particular, que nos permite examinar que viene ocurriendo dentro de esta institución en relación a lo antes referido; así se tiene que en la tabla 3 se exponen los resultados conseguidos en los niveles de la variable uso de las TIC; donde el 64.5% de trabajadores de la sede central estiman que uso de las TIC es medio, mientras que el 32.9% consideran que es bajo y solo el 2.9% que es alto. Se puede concluir que el uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad es medio.

En relación a los alcances conseguidos, los mismos se pueden cotejar con el estudio que realizó León (2020), donde como resultados principales fueron identificados procesos relevantes en e-Salud de México, la situación fragmentada del sistema de salud en México, evidenciándose varios inconvenientes en el avance e ejecución de TIC o factores de e-Salud. Siendo una de estas la ausencia de inversiones en estas tecnologías que limitan su progreso, al igual que inconvenientes en su ejecución, surgiendo el interés de optimizar las capacitaciones o análisis digital para los recursos humanos en salud. Entre las conclusiones de la investigación se tiene que actualmente existen muchos inconvenientes que solucionar, en especial lo relacionado con el fortalecimiento de normativas, así como mejora en el ingreso y ejecución y puesta en marcha de estas tecnologías.

En la tabla 4, entre las dimensiones de la variable uso de las TIC el nivel que tiene mayor prevalencia entre las mismas, es el nivel medio, siendo descritos los porcentajes a continuación: interconexiones con 52.9%, fuentes de información con 57.6%, canal de comunicación con 55.2%, procesos de información con 68.6% y redes sociales con 65.1%. En relación con estos resultados, Amores y de Casas (2019), señalan que la utilización de las TIC se encuentra vigente en una gran parte de las acciones ejercidas en el día a día por los ciudadanos. Implicando que la sociedad se prepare para obtener modernas competencias a nivel social y profesional, con el fin de no permanecer en los límites de estos profundos procesos que van aconteciendo.

En la tabla 5 se demuestran los resultados conseguidos en los niveles de la variable desarrollo de las competencias laborales; donde el 62.2% de trabajadores de la sede central estiman que el desarrollo de las competencias laborales es regular, mientras que el 32.6% consideran que es malo y solo el 5.2% que es bueno. Se puede concluir que el desarrollo de las competencias laborales en los servidores del Gobierno Regional de La Libertad es regular. Los resultados hallados concuerdan con los del estudio realizado por Vicente y Chávez (2020), puesto que las competencias laborales, han reportado una media de 44.54, según escala se localiza en el nivel regular, el cálculo de los indicadores reportó que el 63.9% de los individuos poseen niveles regulares de capacidades, 59.3% con

destrezas regulares y 67.6% con comportamiento impasibles. Permitiendo concluir que existe la urgencia de desarrollar actividades de mejora continua, para perfeccionar los procedimientos, entrenamiento de trabajadores con el fin de perfeccionar su proceso individual y el empeño de sus funciones, según las actividades laborales que desarrolle.

En la tabla 6, entre las dimensiones de la variable desarrollo de las competencias laborales el nivel que tiene mayor prevalencia entre las mismas, es el nivel medio, siendo descritos los porcentajes a continuación: capacidad de iniciativa con 62.2%, trabajo en equipo con 60.5%, adaptación al cambio con 50% y comunicación efectiva con 57.6%. Para sustentar estos resultados, se ha tomado la teoría de desarrollo organizacional, puesto que se basa en el diseño de complejas estrategias educacionales que buscan transformar afirmaciones, comportamientos, valores y estructuras de las empresas. Con el fin de que se puedan adaptar con mejoría en las modernas tecnologías, mercados, así como los diferentes desafíos, incluidas transformaciones vertiginosas. Este enfoque ha surgido por las consideraciones de las transformaciones organizacionales, siendo definidos como diversas modificaciones de un plano, contexto o estado a otro, en contextos, siendo respuestas a diversos desequilibrios experimentados al interior de la organización, para estos especialistas la organización es sometida a diversas adaptaciones que necesitan de la colaboración de sus integrantes (López y Surdez, 2018).

En la tabla 8 se distingue que el 62.2% de los servidores de la sede central atribuyen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.920$  que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC influye en un 92% en el desarrollo de las competencias laborales; el 8% restante se debe a la influencia de otros factores.

Los resultados de la hipótesis general concuerdan con el resultado del estudio de Molina (2020), dado que estos refieren que el profesionalismo debe impresionar: por medio de capacitaciones constantes adaptación a las TIC de los servidores públicos, así como del administrador. Las capacitaciones deben estar reguladas en un entorno amplio como derecho y deber. Fomentar la preparación y constantes actualizaciones (En especial en informática) requieren que los derechos y obligaciones, estén entrelazados de forma estrecha con los procesos salariales. Lo que llevó a concluir que, en la adaptación del empleado público con la TIC, es necesario que se incluya como lineamientos en el análisis de desempeño, no solamente en los aspectos técnicos-profesionales, sino, además, el psicológico (flexibilidad, y adaptabilidad y etc.).

Asimismo, se sustentan en la teoría de la Innovación de Schumpeter, quien alude que la innovación puede definirse de forma simple como una moderna idea, dispositivo o método. No obstante, innovar también es considerado de forma seguida como la aplicación de optimas soluciones que buscan satisfacer modernos requerimientos, insuficiencias no articuladas o requerimientos de mercado existente. Situación alcanzada por medio de productos, procedimientos, servicios, modelo de negocio o tecnologías con mayor eficacia que se encuentran de forma fácil disponible para áreas comerciales, entidades públicas y la sociedad en general. Los términos innovación pueden ser definidos como un proceso más original y de mayor eficacia, y consecuentemente nuevos que irrumpen en el mercado o la sociedad (Shekhar y Rawal, 2018).

En la tabla 10 se aprecia que el 47.7% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC a través de las interconexiones es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.720$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC a través de las interconexiones influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC a través de las interconexiones influye en un 60.3% en el desarrollo de las competencias laborales; el 39.7% restante se debe a la influencia de otros

factores. Para comparar estos resultados, se cuenta con el estudio de Salinas (2017), dado que en sus resultados de las entrevistas describen que el Proceso de Modernización del Estado, se continúa efectuando de manera ineficaz en la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017. Concluyéndose que a pesar de que se han alcanzado algunos progresos, aún existen muchas carencias en materia de simplificación administrativa, la utilización de las TIC, coordinación del sistema administrativo, planificación, presupuesto y logística. Se evidencian demoras en las realizaciones de planes operativos, tampoco se cuenta con recursos de logísticas requeridos.

En la tabla 12 se percibe que el 50% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC como fuentes de información es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.677$  que señala un grado alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC como fuentes de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC como fuentes de información influye en un 59.7% en el desarrollo de las competencias laborales; el 40.3% restante se debe a la influencia de otros factores.

Los resultados de esta hipótesis concuerdan con los resultados que obtuvo Rivas (2019) puesto que, en su estudio, se evidenció que para el 59% de los empleados la utilización de las TIC en la Corte de Justicia de Ayacucho, no se han desarrollado adecuadamente. Un 52% de los empleados han expresado indiferencia en la veracidad de los datos. Sobre la efectividad de la utilización de las TIC, en promedio para un 71% de los empleados no es eficiente. Para el 50% de los funcionarios la utilización de las TIC ofrecida por la Corte Superior de Justicia, no es conveniente. Un 21% de funcionarios perciben como improcedente la transparencia para acceder a los datos públicos. Un 50% de los funcionarios precisa que no es eficiente la utilización de las TIC. En otro contexto, para los administrados y funcionarios la utilización de las TIC, influye en la efectividad de la gestión, de la misma manera, la utilización de las TIC, influye

en la transparencia de la eficacia, e ingreso de los datos de la corte superior de justicia.

En la tabla 14 se aprecia que el 45.3% de los servidores de la sede central creen que el uso de las TIC como canal de comunicación es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.779$  que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC como canal de comunicación influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC como canal de comunicación influye en un 58.2% en el desarrollo de las competencias laborales; el 41.8% restante se debe a la influencia de otros factores. Estas resultas se demuestran con el estudio de Mendoza et al (2018), dado que los resultados que arrojó la encuesta de su estudio evidencian que existe una versatilidad tecnológica de los datos para usar de escenario y sustento a las necesidades de servicio de calidad en los organismos públicos de Manabí. Sin embargo, el contraste entre las posibilidades de las TIC y las prácticas cotidianas han generado que las autoridades posean una percepción analítica, concluyendo que es importante la utilización óptima de las tecnologías de la información en relación al servicio de calidad.

En la tabla 16 se aprecia que el 54.7% de los trabajadores de la sede central consideran que el uso de las TIC por los procesos de información es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando el resultado del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.758$  que señala un grado alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC por los procesos de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC por los procesos de información influye en un 57.3% en el desarrollo de las competencias laborales; el 42.7% restante se debe a la influencia de otros factores.



Para cotejar los resultados antes descritos, se cuenta con el estudio de Sepúlveda et al (2018), donde se concluyó que, en Colombia se ha impulsado el desarrollo de conocimientos, por medio de la triple hélice, es decir con la Universidad, la entidad y el Estado, percibiéndose más tangibles, los aportes de la primera, lo que viene a ser un desafío, el trasladar los lineamientos del salón de clase y de la universidad, para que los sectores productivos y las entidades establezcan nuevos caminos y que sepan que son una parte importante en la transformación de paradigmas que vienen a ser igualmente ejes esenciales para desarrollar y transferir conocimientos, adicional de hacerlo visible ante la sociedad por medio de la apropiación social de conocimiento.

En la tabla 18 se aprecia que el 59.9% de los servidores de la sede central creen que el uso de las TIC a través de las redes sociales es medio y el desarrollo de las competencias laborales es regular; observando el resultado del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.798$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC mediante de las redes sociales influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC a través de las redes sociales influye en un 76.7% en el desarrollo de las competencias laborales; el 23.3% restante se debe a la influencia de otros factores.

Los resultados conseguidos en esta hipótesis coinciden con lo hallado como conclusión en el estudio de Manríquez (2019), dado que se señala que adoptar y usar las TIC, en los organismos públicos apunta a contar con gestiones cargadas de colaboración, transparencia, participación y con orientación al bien común. Autoridades y estatales a nivel mundial han ido ejecutando competencias tecnológicas, en especial mediante plataformas de redes sociales como: YouTube, Facebook, Twitter, Google+, evidenciándose, mayores enfoques en el desarrollo de competencias digitales en la innovación gubernamental y la gestión pública. La transparencia y rendición de cuentas posee en la incorporación de TIC, a un poderoso aliado. En las acciones de acceso a información transparencia y optimizan las actividades gubernamentales para ordenar y

exhibir los datos; también tiene beneficios ofrecidos en procesos de evaluaciones gubernamentales, también las aperturas al escrutinio por parte de la ciudadanía son enormes.

En la tabla 20 se distingue que el 62.2% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo de la capacidad de iniciativa es regular; observando la resulta del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.858$  que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC influye en un 80.3% en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores; el 19.7% restante se debe a la influencia de otros factores.

En relación con estos resultados se halla el trabajo de Huanca, et al (2021), puesto que sus resultados de la variable rendimiento ocupacional reflejaron que el 55.8% a veces tienen un buen rendimiento ocupacional, y el 4.4% siempre tiene buen rendimiento ocupacional. Lo que llevó a concluir que existe un nivel de confianza del 95%, cotejado por medio del Tau-b de Kendall con un p-valor de 0.000, se demostró que existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los trabajadores municipales de la Provincia de San Román, Juliaca. Evidenciándose que hay una relación del 71.7%. Concluyendo que, los empleados públicos deben contar con competencias laborales para alcanzar un rendimiento ocupacional conveniente.

En la tabla 22 se aprecia que el 57.6% de los servidores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo del trabajo en equipo es regular; observando el resultado del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho= 0.709$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC influye en un 63.8% en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores; el 36.2% restante se debe a la influencia de otros factores.

En función de lo antes encontrado en los resultados de esta hipótesis, cabe añadir lo que hallaron Quezada, Quevedo y Torres (2020), en su estudio, donde el 93,6% de empleados enunciaron que deben mejorarse el equipo de trabajo en la institución. Implementar diversos equipos de trabajo en el interior de la municipalidad, contribuirá a que los funcionarios se comprometan más y se desenvuelvan de forma articulada con el fin de optimizar los procedimientos y lograr los propósitos a nivel institucional, lo que conduce a mayores niveles de productividad en relación a lo alcanzado de manera individual. Desarrollar actividades de manera grupal permite analizar las destrezas, limitaciones y razones de los empleados en diversos contextos.

En la tabla 24 se aprecia que el 50% de los servidores de la sede central consideran que el uso de las TIC es medio y la adaptación al cambio es regular; observando el resultado del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.868$  que señala un grado muy alto de correlación positiva, con un nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad. Asimismo, el uso de las TIC influye en un 80.5% en la adaptación al cambio de los trabajadores; el 19.5% restante se debe a la influencia de otros factores. Para complementar los resultados presentados, se ha tomado la investigación hecha por Pedraza (2019), dado que como resultado en la entidad investigada, se identificó que se necesita tiempo de calidad para el desarrollo de estas actividades, sugiriendo buscar dos trabajadores con conocimientos en BPMN, con la finalidad de que se implemente en todo el organismo, propuesta que optimiza el diagramado de los flujos de operación, siendo la adquisición de programas informáticos por el organismo con el fin de que se puedan simular y mejorar la información con informaciones más confiable. Se concluye que las propuestas tecnológicas pueden traer un mejor manejo y entendimiento de los procesos de las instituciones públicas.

En la tabla 26 se estima que el 54.7% de los trabajadores de la sede central creen que el uso de las TIC es medio y el desarrollo de la comunicación efectiva es regular; observando el resultado del Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.770$  que señala un alto grado de correlación positiva, con un nivel de

significancia  $p=0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se corrobora que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Asimismo, el uso de las TIC influye en un 64.3% en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores; el 35.7% restante se debe a la influencia de otros factores. Los resultados hallados en esta tabla, son equiparables a los del estudio de Pérez (2020), en el mismo se concluye existe correlación entre las competencias digitales de los funcionarios y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Huaura. Así también, el valor de la variable supera el 50% reflejándose que existe correspondencia significativa entre las competencias digitales y la gerencia administrativa, esto debido a que la Municipalidad provincial si cuenta con los equipos adecuados en las diferentes zonas, para que sus empleados desarrollen e forma óptima sus labores que contribuyan ejercer una administración eficaz y sean alcanzados los fines y objetivos propuestos.

Para finalizar se precisa que las TIC, con sus capacidades ilimitadas de conseguir, recopilar, compartir y procesar datos, buscan configurar un moderno contexto competitivo en donde los límites geográficos desaparezcan, mejorando los accesos a un mercado mucho más extenso, pero beneficiando igualmente una gran presión profesional, la población con el pasar del tiempo se ha tornado mucho más exigente, esperando servicios más personalizados, los lapsos de respuestas se van acortando, siendo importante, contar altos niveles de competitividad laboral y velocidad para procesar los datos y en el desarrollo y la forma de compartir conocimientos, es por ello que las posibilidades y requerimientos para patrocinar a otros especialistas financieros se acrecienta. Sobre lo antes mencionado, introducir instrumentos innovadores contribuye a que las personas cuenten con conocimientos y destrezas para su uso, en otro aspecto, la sistematización de procedimientos, implica que los requerimientos de capital humano sean reducidos de forma considerable. También, las TIC, otorgan grandes ahorros a las instituciones públicas, tanto por la reducción de la cantidad de trabajadores y colaboradores para el ejercicio de sus funciones, o para menores consumos de herramientas materiales.

## VI.CONCLUSIONES

1. Se identificó que el uso de las TIC presenta un nivel medio según el 64.5% de los servidores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.
2. Se identificó que el desarrollo de las competencias laborales es regular según el 62.2% de los servidores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.
3. Se comprobó que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman= 0.920 que señala un muy alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.920 que indica que el uso de las TIC influye en un 92% en el desarrollo de las competencias laborales; el 8% restante se debe a la influencia de otros factores.
4. Se determinó que el uso de las TIC a través de las interconexiones influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.720 que señala un alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.603 que indica que el uso de las TIC a través de las interconexiones influye en un 60.3% en el desarrollo de las competencias laborales; el 39.7% restante se debe a la influencia de otros factores.
5. Se determinó que el uso de las TIC como fuentes de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.677 que señala un alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.597 que indica que el uso de las TIC como fuentes de información influye en un 59.7% en el desarrollo de las competencias laborales; el 40.3% restante se debe a la influencia de otros factores.
6. Se determinó que el uso de las TIC como canal de comunicación influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los

trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.779 que señala un muy alto grado de correspondencia positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.582 que indica que el uso de las TIC como canal de comunicación influye en un 58.2% en el desarrollo de las competencias laborales; el 41.8% restante se debe a la influencia de otros factores.

7. Se determinó que el uso de las TIC por los procesos de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.758 que señala un alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.573 que indica que el uso de las TIC por los procesos de información influye en un 57.3% en el desarrollo de las competencias laborales; el 42.7% restante se debe a la influencia de otros factores.
8. Se determinó que el uso de las TIC mediante las redes sociales influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.798 que señala un alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.767 que indica que el uso de las TIC a través de las redes sociales influye en un 76.7% en el desarrollo de las competencias laborales; el 23.3% restante se debe a la influencia de otros factores.
9. Se determinó que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.858 que señala un muy alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.803 que indica que el uso de las TIC influye en un 80.3% en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores; el 19.7% restante se debe a la influencia de otros factores.
10. Se determinó que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La

Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.709 que señala un alto grado de correspondencia positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.638 que indica que el uso de las TIC influye en un 63.8% en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores; el 36.2% restante se debe a la influencia de otros factores.

11. Se determinó que el uso de las TIC influye significativamente en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.868 que señala un muy alto grado de correlación positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.805 que indica que el uso de las TIC influye en un 80.5% en la adaptación al cambio de los trabajadores; el 19.5% restante se debe a la influencia de otros factores.
12. Se determinó que el uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021; siendo el Rho de Spearman=0.770 que señala un alto grado de correspondencia positiva, con significancia ( $p < 0.01$ ) y el R cuadrado de 0.643 que indica que el uso de las TIC influye en un 64.3% en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores; el 35.7% restante se debe a la influencia de otros factores.

## VII.RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades nacionales invertir en capacitaciones digitales, dado que, si existe una transformación de enfoques vinculados a las TIC, para los trabajadores del Estado, se lograrán mejores aprendizajes, a partir de los anterior los funcionarios se sentirán con el compromiso mejorar sus aprendizajes.
- Se aconseja a las autoridades del Gobierno Regional de la Libertad, implementar de forma constante tecnologías de información para el buen desempeño de las actividades en la institución.
- Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de la Libertad, incentivar la gestión del cambio por medio de fuertes liderazgos, visibles y con comunicación efectiva. La alta dirección debe ser la que propicie el cambio digital. Adicionalmente, tiene el compromiso de comunicar de forma clara como afecta la transformación a los servidores, se debe ajustar las posibilidades y desarrollar un entorno de tranquilidad en relación a las transiciones que enfrenta el organismo.
- Se aconseja a las autoridades del Gobierno Regional de la Libertad, incentivar mayores ofertas de talento digital para las autoridades por medio de mejores vinculaciones con las autoridades educativas, avisando a las universidades sobre la ausencia de talentos, otorgar prácticas o programas para jóvenes profesionales, darle promoción a las condiciones laborales que otorga el sector público.
- Se aconseja a los funcionarios del Gobierno Regional de la Libertad, optimizar la competitividad de las remuneraciones de empleados, si bien el gobierno posee diversos instrumentos para captar los talentos potenciales e impactos a nivel social y laboral, entre otros, para varios especialistas el sueldo tiene un peso relevante. Siendo importante recomendar que se disminuya la brecha salarial en comparación con el sector público.
- Se aconseja a las autoridades del Gobierno Regional de la Libertad, afrontar el cambio dentro de estas instituciones mecanizando actividades habituales para



librar tiempo que permitan el desarrollo de trabajos más estratégicos y aprovechando de mejor manera la información para tomar buenas decisiones.

## **VIII. PROPUESTA**

### **Propuesta del uso de las TIC para desarrollar las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021**

#### **I.DATOS GENERALES**

**1.1. Modalidad:** Organismos públicos

**1.2. Nivel:** Gobierno Regional

**1.3. Lapso: Inicio:** 20/10/2021

**Término:** 20/12/2021

**1.4. N° de hora:** 03 horas semanales.

**1.5. Investigador:** Mg. ....

**1.6. 2.8. Asesor:** Dr. ....

#### **II. JUSTIFICACIÓN**

Las competencias básicas en TIC, tienen que innovar, enfocándose en eventos laborales de la nación y ejecutar planes en función a los requerimientos de su entorno, los cuales puedan transformar conocimientos en destrezas que implican funcionalidades contextuales, teniendo en cuenta que la modernización tecnológica es un tópico de progreso continuo y, adicionalmente, las competencias básicas han considerado experiencias y las capacidades que todos los principiantes deben lograr en relación los objetivos del aprendizaje obligatorio (Issa, 2016).

Según Vein (2013), director de Innovación para el Desarrollo Mundial de las TIC del Banco Mundial, las TIC han influenciado las actividades laborales, bien sea porque se trata de un sector que diseña puestos laborales, siendo también un instrumento que contribuye a los empleados a obtener modernas herramientas a nivel laboral, desde la innovación y flexibilidad. Bajo este contexto, las oportunidades laborales procedentes, contribuyen a que las TIC, son relevantes porque todos los países del mundo, buscan desarrollar más y óptimos puestos

laborales, implicando discrepancias a nivel financiero y social positivas para los empleados y la colectividad.

A partir de lo anterior, los organismos públicos necesitan colaboradores adecuados que se destaquen de manera eficiente en la conducción de los recursos tecnológicos, que acomode a las instituciones con la finalidad de acrecentar su rendimiento. Por tanto, coexiste todavía disyuntivas sobre los requerimientos de las instituciones para alcanzar los instrumentos tecnológicos y la forma en la que los empleados se desenvuelvan en el manejo de estas herramientas (Issa, 2016).

A nivel nacional, los servidores públicos han sido objeto de diferentes cuestionamientos en el transcurrir del tiempo, porque existen algunas percepciones por parte de la ciudadanía que manifiestan que no se esfuerzan lo suficiente, y sin embargo consiguen gran cantidad de ingresos económicos. Mientras que otra problemática que afrontan las instituciones públicas, radica en que los empleados no poseen instrumentos tecnológicos modernos que optimicen sus labores cotidianas, y si existiera, no cuentan con las personas calificadas para utilizarlas. Estos escenarios, también se evidencian en el Gobierno Regional de La Libertad, por lo que se plantea el desarrollo de actividades para instruir a los trabajadores con herramientas TIC.

No obstante, la problemática surge en las competencias laborales de los empleados, porque en varias oportunidades, este reduce en lugar de incrementarse, como resultado tal vez de la negativa al cambio de varios empleados. Pese a ello, la presente propuesta plantea estrategias para el empleo de las tecnologías de la información en los servidores del Gobierno Regional de la Libertad, y valorar consecutivamente su desempeño, dado que, es considerado que, al aplicar las TIC, el rendimiento de los trabajadores debe ser óptimo.

Es por ello que, las competencias laborales en TIC tienen que estar desarrolladas en relación a los requerimientos de la institución con la finalidad de incentivar a la entidad pública y; por otro lado, reducir las brechas digitales que ponen en riesgo el progreso de la región. Siendo importante resaltar que la

alfabetización digital es considerada para el avance de las naciones, porque en el acontecer mundial, se intensifican, con el transcurrir de los días la utilización de instrumentos tecnológicos que incentiven la comunicación y la gestión de información, herramientas necesarias de una institución.

### III.OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar una propuesta del uso de las TIC para el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar charlas sobre la importancia del uso de las TIC, dirigido a los servidores del Gobierno Regional con el fin de mejorar su capacidad de iniciativa.
- Desarrollar capacitaciones sobre el uso de las TIC dirigido a los servidores del Gobierno Regional con el fin de establecer mejoras en el trabajo en equipo.
- Planificar actividades para incentivar el uso de las Tic en el entorno laboral dirigido a los servidores del Gobierno Regional con el fin de establecer mejoras en el trabajo en equipo.
- Desarrollar talleres del uso de las TIC, dirigido a los servidores del Gobierno Regional con el fin de mejorar la comunicación efectiva.

### IV.CRONOGRAMA

Etapas	Actividades	Responsables	Cronograma		
			Oct.	Nov.	Dic.
<b>Planificación</b>	Elaboración y programación de charlas y talleres	<b>Conferencistas</b>	X		
	Presentación y difusión de la propuesta	<b>Conferencistas</b>	X		
	Recolección de materiales	<b>Conferencistas</b>	X		
<b>Ejecución</b>	Explicación exhaustiva los trabajadores sobre el contenido de las	<b>Conferencistas</b>		X	

	capacitaciones y talleres.			
	Se definirá el modelo educativo para el proceso de enseñanza en la entidad, poniendo énfasis en el autoaprendizaje y la colaboración.	<b>Conferencistas</b>	<b>X</b>	
	Apropiar, actualizar y profundizar el conocimiento y buen manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.	<b>Conferencistas</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Evaluación</b>	Lograr el aprendizaje y la apropiación de metodologías y recursos didácticos, comunicacionales y tecnológicos para integrar exitosamente las Tecnologías de la Información y Comunicación al currículo.	<b>Conferencistas</b>		<b>X</b>

## V. PROGRAMACIÓN ACADÉMICA

La propuesta uso de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021, estará estructurada en 8 sesiones participativas, siendo este el tiempo necesario para lograr un buen uso de las TIC en los trabajadores de la entidad, puesto que al implementar óptimos procesos de adiestramiento a nivel profesional podría mejorarse servicios al tiempo que se ofrecerían iniciativas de modernización profesional a los empleados. Bajo este contexto, el desarrollo de cada actividad tiene una duración de 3 horas a la semana solamente, para no afectar las actividades laborales en la institución, tiempo en el cual se espera cubrir las necesidades de aprendizaje de los participantes.

<b>Contenido temático</b>			
<b>ACTIVIDAD:</b>	<b>Horas</b>	<b>Sesiones N°</b>	

<b>Dimensiones</b>	<b>I</b>	<b>Capacidad de iniciativa</b>	Recursos entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA).	3 hrs.	01
			Explorar con herramientas digitales	3 hrs	02
			Alfabetización digital	3 hrs	03
	<b>II</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	Herramientas básicas para la creación y edición de contenidos	3 hrs	04
			Programa Ejecutivo en Transformación Digital	3 hrs	05
	<b>III</b>	<b>Adaptación al cambio</b>	Innovación virtual	3 hrs.	01
			Fundamentos Tic para trabajadores públicos	3 hrs	02
	<b>IV</b>	<b>Comunicación efectiva</b>	Programaciones	3 hrs	07
			Uso de redes sociales	3 hrs	08
			Curso de Competencia Digital Docente: Aplicación Práctica y Metodológica para trabajadores	3 hrs	09

## VI. METODOLOGÍA

Para darle continuidad a la propuesta de uso de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021, se organizaron temas en relación a (4) aspectos claves, los aspectos a desarrollar son capacidad iniciativa, trabajo en equipo, adaptación al cambio y comunicación efectiva, las mismas que serán plasmadas en las sesiones de la propuesta planteada.

El desarrollo de la propuesta considerara la metodología siguiente:

- Demostración de objetivos
- Presentación de la temática
- Dinámicas y actividades a realizar
- Trabajo en conjunto
- Estudio de casos
- Debates dirigidos
- Audio videos
- Retroalimentación
- Evaluación al final de cada sesión

## VII. METAS

- Alcanzar una participación del 100% por parte de los trabajadores en la implementación de la propuesta con el fin de lograr mejorar el desempeño, competitividad y competencias de los beneficiarios de la propuesta.
- Lograr el cumplimiento y desarrollo de la propuesta de uso de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales de servidores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

## VIII. RECURSOS

### 8.1. Humanos

Recurso humano
- Conferencistas
- Trabajadores del gobierno Regional de la Libertad

### 8.2. Medios y materiales

Detalle	Cantidad
Papel bond – a4	500
Lapiceros	36
Lápiz grafito	36
Sacapuntas	30
Borrador	30
Corrector	30
Fotocopias	500
Papelógrafos	30
Limpiatipo	30
Vestuario	30
Libros/Lectura	5
Cinta de embalaje	5
Cartulinas (varios colores)	500

### 8.3. Presupuesto

Detalle	Cantidad	Precio unitario	Total
Papel bond – A4	500	0.80	400
Lapiceros	36	0.80	28.80
Lápiz grafito	36	0.74	26.70
Sacapuntas	30	2	60

Borrador	30	2.80	84.00
Corrector	30	1.90	57.00
Fotocopias	500	0.75	37.50
Papelógrafos	30	1.30	39.00
Limpiatipo	30	2.07	62.01
Vestuario	30	30.00	900.00
Libros/Lectura	5	71,98	359.90
Cinta de embalaje	10	6.50	65.00
Cartulinas (varios colores)	500	0.60	30.00
Total			2,119.07

## **IX.EVALUACIÓN**

El proceso de evaluación será permanentemente en relación a la programación de actividades con herramientas de valoración que contribuyan a establecer el desarrollo de actividades y la puesta en marcha de la propuesta planteada. Para utilizar todas las ventajas y posibilidades de las TIC como objeto, de potenciar las competencias laborales en la institución, es necesario una transformación en los procedimientos que viene desarrollado la entidad. Puesto que, la propuesta del modelo debe estar basada en los trabajadores, en la flexibilidad, en la interactividad y en las capacidades esenciales para el trabajo y la vida.

## REFERENCIAS

- Adebayo, O., et al. (2018). The role of ict in provision of library services: A panacea for sustainable development in Nigeria. *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 1–13.  
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5305&context=libphilprac>
- Amores, A., y De Casas, P. (2019). El uso de las TIC como herramienta de motivación para alumnos de enseñanza secundaria obligatoria. Estudio de caso español. *HAMUT* AY, 6(3), 37.  
<https://doi.org/10.21503/hamu.v6i3.1845>
- Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Uisrael Revista Científica* 8(1). 83-96.  
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/348/196>
- Arias, J. Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* 63(2) 201-206.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Askari, G., et al. (2020). The impact of teamwork on an organization's performance: A cooperative game's approach. *Mathematics*, 8(10), 1804.  
<https://doi.org/10.3390/math8101804>
- Barrios, S., Urrutia, M. y Catoni, M. (2017). Validez de contenido de un banco de ítems en el área de salud del niño. *Educación Médica Superior*, 31 (4).
- BID-COPLAC (2019). Informe de terminación del proyecto PE-L 1087, programa de modernización del sistema de administración financiera pública para mejorar la programación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos. BID
- Bravo, P., et al. (2019). La comunicación como variable determinante en el proceso de negociación. *Revista contribuciones a la Economía*, 1–18.  
<https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/comunicacion-variable-negociacion.pdf>



- Cabarcas, A. J., et al. (2019). La Adaptabilidad Organizacional Como Estrategia En El Sector Veterinario: Caso Barranquilla. *Gerencia Libre*, 5, 45–65. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia\\_libre/article/download/6985/6152/16867](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/download/6985/6152/16867)
- Cabezas, E. Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición electrónica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cadavid, E. J. (2018). Formas De Adaptación Al Cambio Organizacional De Un Grupo De Jefes De La Industria Automotriz. *EAFIT*, 1–39. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12636/ErikaJohanaCadavidSierra\\_2018.pdf?sequence=2](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12636/ErikaJohanaCadavidSierra_2018.pdf?sequence=2)
- Cardoso, F., et al. (2019). Managers' attitudes to creativity and innovation practices in the creative industries. *Tourism & management studies*, 15(SI), 33–41. <https://doi.org/10.18089/tms.2019.15SI04>
- Castillo, J. C. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena*, 14(1), 30–51. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c250a229-c479-4d88-bfdd-08c1c6f88468%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2I0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=139996502&db=fua>
- Concha, X., y Arredondo, G. (2020). *Evaluación y certificación de competencias laborales en Perú: El Caso Del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*. Cidalia. [https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200818\\_Informe\\_MTPE\\_Peru.pdf](https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200818_Informe_MTPE_Peru.pdf)
- Cosquillo, S. (2021). Gobierno Digital y la Gestión Municipal en la Municipalidad Provincial de Tarma – Junín en el Periodo 2019 – 2020. *Revista*

- Cruz, M. A., et al. (2018). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación de los estudiantes. *e-Ciencias de la Información*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.33052>
- Decreto Legislativo N° 1412 (2018). Decreto Legislativo Que Aprueba La Ley De Gobierno Digital. Diario Oficial el peruano.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial el peruano.
- Del Prete, A., y Redon Pantoja, S. (2020). Las redes sociales virtuales: Espacios de socialización y definición de identidad. *Psicoperspectivas*, 19(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1834>
- Díaz, A., Maquilón, J.-J., y Mirete, A.-B. (2020). Maladaptive use of ICT in adolescence: Profiles, supervision and technological stress. *Comunicar*, 28(64), 29–38. <https://doi.org/10.3916/C64-2020-03>.
- Díaz, C. (2020). TIC en el sector público del Sistema de Salud de México: Avances y oportunidades. *Acta universitaria*, 30, 1–25. <https://doi.org/10.15174/au.2020.2650>
- Diéguez, G., Gaspar n, J. M., Sánchez, J., y Schejtman, L. (2015). Escenarios y perspectivas del gobierno electrónico en América Latina y el Caribe. Documento de Trabajo N° 132. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1225.pdf>
- Egas, E. Y., y Yance, K. T. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *Revista Espacios*, 39(24), 1–13. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>

- Equipo Impacta (2020). Saber para servir mejor: Oportunidades de capacitación en el sector público. *Impacta, Jóvenes por la gestión pública*. <https://www.impacta.pe/post/saber-para-servir-mejor-oportunidades-de-capacitacion-en-el-sector-publico>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Primera edición. Editorial UTMACH, <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinoza, M. J. (2017). Las TICS como factor clave en la gestión académica y administrativa de la universidad. *Gestión en el Tercer Milenio*, 20(39), 35–44. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/artic le/view/14141>
- Finkelievich, S. (2017). ¿Se cumplieron las promesas del Gobierno electrónico? Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental, Asociación de Administradores Gubernamentales, 23(33), 222-244. <http://www.asociacionag.org.ar/wp-content/uploads/2017/09/Aportes33-Web.pdf>
- González, Y. (2020). Competencias laborales y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. *Ciencia Administrativa*, 2, 8–16. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/02CA201902.pdf>
- Gorostiaga, A., et al. (2018). Evaluación de la Iniciativa Personal en el Ámbito Educativo y su Relación con la Actitud Emprendedora y el Rendimiento Académico. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 3(48), 105–116. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.09>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp->

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Hernández, R. M. (2017). Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas. *Propósitos y representaciones*, 5(1), 325. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.149>

Huanca, R. Santotomas, L. Quispe, I. y Apaza, J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. *Dominio*, 7(4), 487–498. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4>

INEI (2019). *Perú: Percepción ciudadana sobre la gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_gobernabilidad\\_febrero2020.pdf](http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad_febrero2020.pdf)

Issa, S. (2016). Gestión de las personas: Ensayo. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología. Universidad de Santiago de Chile*. 25(1). 32-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771028>

López, R. E., y Surdez, E. G. (2019). La Gestión Del Talento Humano En Las Organizaciones. *UX*, 1–19. <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/07.LA-GESTIO%CC%81N-DEL-TALENTO-HUMANO-EN-LAS-ORGANIZACIONES-1.pdf>

Manríquez, A. (2019). El uso de TIC en la comunicación con la ciudadanía: diagnóstico de portales web de gobiernos locales en México. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/50692/1/T40750.pdf>

Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M. (2018). Las competencias laborales para las empresas asociadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua. *Polo del Conocimiento*, 3(6), 79. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i6.506>

- Mendoza, H., et al. (2019). Incidencia del uso de nuevas tecnologías en la calidad de servicio en instituciones públicas de Manabí, Ecuador. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 22(89). Retrieved from <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/36>
- Meza, M. D. (2018). El recurso de información y comunicación visual: imagen. Apuntes en torno a las Ciencias de la Información y Bibliotecología. *e-Ciencias de la Información*, 8(2). <https://doi.org/10.15517/eci.v8i2.29956>
- Mogollón, A. del C., y Saavedra, E. M. (2020). Tecnologías de la información y la comunicación dirigidas a la transformación del aprendizaje en la educación universitaria durante la pandemia COVID-19. *Revista Ciencias de la Educación*, 30, 1109–1138. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/56e/art13.pdf>
- Molina, M. S. (2020). La idoneidad del funcionario público en la era de las TIC y BIG DATA. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 8(2), 107–176. <https://doi.org/10.14201>
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J: y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Quinta Edición. Ediciones de U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE) (2014). Recommendation of the Council on Digital Government Strategies. Adopted by the OECD Council on 15 July 2014. <http://www.oecd.org/gov/digital-government/Recommendation-digitalgovernment-strategies.pdf>
- Palagolla, W. y Wickramarachchi, A. (2019). Effective Integration of ict to facilitate the secondary education in Sri Lanka. *Computer and Society*, 108–115. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1901/1901.00181.pdf>
- Pauta, C. (2020). Uso de las TIC en Educación. *593 Digital Publisher CEIT*, 1(5), 37–54. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.1.169>

- Pedraza, X. (2019). El BPMN como herramienta para la optimización de los procesos en entidades del sector público. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1(1), 1–18.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34890/AbrilJimenezJhonFerney2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedrosa, I., Suarez, J. y García, E. (2014). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción psicológica*, 10 (2), 3-18
- Pérez, C. A. (2020). *Las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4045/Carlos%20Andr%C3%A9s%20P%C3%A9rez%20Ochoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188–192.  
<https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Pichler, D. y Stehrer, R. (2021). Breaking Through the Digital Ceiling: ICT Skills and Labour Market Opportunities. *wiiw*, 193, 1–44.  
<https://wiiw.ac.at/breaking-through-the-digital-ceiling-ict-skills-and-labour-market-opportunities-dlp-5597.pdf>
- Porrúa, M. Lafuente, M. Mosqueira, E. Roseth, B. y Reyes, A. (2021). Transformación digital y Empleo público. El futuro del Trabajo del Gobierno. Banco Interamericano de Desarrollo.  
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Transformacion-digital-y-empleo-publico-El-futuro-del-trabajo-del-gobierno.pdf>
- Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 3.  
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

- Quispe, E. (2021). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal* [Universidad del Pacífico].  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3095/QuispeEdwin\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3095/QuispeEdwin_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivas, A. (2019). Tecnologías de la Información y Comunicación, la Eficiencia y Transparencia, de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2019. *Revista gobierno y gestión pública*, 6(2), 167-188.  
<https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.11>
- Salinas, H. E. (2018). *El proceso de modernización del Estado: Un análisis de su implementación en la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33269/salinas\\_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33269/salinas_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de Investigación. Primera Edición.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, J. (2013). Paradigmas de la investigación educativa: De las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. *Entelequia. Revista Interdisciplinar*, 16(1) 91-99. <https://revistaentelequia.wordpress.com/2013/10/12/1320/>
- Sepúlveda, J. (2018). El sector público como actor relevante de la ciencia, la tecnología y la innovación en Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 1–11.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p10.pdf>
- Servir (2019) *Análisis de la ejecución de los planes de desarrollo de las personas (PDP) al servicio del Estado. La inversión del Estado en sus servidores públicos.* [https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Analisis\\_PDP\\_DeEstado.pdf](https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Analisis_PDP_DeEstado.pdf)

- Shouvik, S. y Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Simón, W. (2018). Gobierno Electrónico y su Influencia en la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - Pasco, 2016. [Tesis de grado] Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/978/1/T026\\_04072772\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/978/1/T026_04072772_M.pdf)
- Tirenti, C. (2019). Gobierno Electrónico en el Sector Público Nacional Argentino. El sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) y su aporte a la transparencia (2016- 2019) [Tesis de grado] Universidad San. Andres <https://repositorio.udesar.edu.ar/jspui/bitstream/10908/16554/1/%5BP%5D%5BW%5D%20M.%20AyPP%20Tirenti%2C%20Claudia%20Elizabeth.pdf>
- Vein, C. (2013). *Conectarse para trabajar: Cómo las TIC amplían las oportunidades de empleo en todo el mundo*. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/09/10/how-icts-are-expanding-job-opportunities>
- Vicente, A. y Chávez, E. M. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Revista Veritas Et Scientia - UPT*, 8(2), 1202–1210.
- Zocaratto, L., et al. (2021). Communication channels in Brazilian software projects: An analysis based on case study. *Proceedings of the 23rd International Conference on Enterprise Information Systems*. <https://doi.org/10.5220/0010451303210328>



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>Variable independiente: Uso de las TIC</b>	Se define como un conjunto diverso de herramientas y recursos tecnológicos utilizados para comunicar, crear, almacenar, difundir y gestionar la información. Las tecnologías incluyen las tecnologías de radiodifusión (radio y televisión), así como las tecnologías digitales más nuevas, como las computadoras e Internet, que permiten un conjunto de herramientas poderosas para el cambio y la reforma de la sociedad (Palagolla y Wickramarachchi, 2019).	Esta variable fue operacionalizada por medio de cinco dimensiones: interconexiones, fuente de información, canal de comunicación, procesos de información y redes sociales. Con el fin de determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021. Para ello se aplicó un instrumento compuesto por 25 ítems.	<b>Interconexiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan tecnológico</li> <li>▪ Implicancias</li> <li>▪ Adquisición de hardware</li> <li>▪ Ambiente de trabajo</li> <li>▪ Práctica laboral</li> </ul>	Intervalo - Likert	
			<b>Fuentes de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos tecnológicos</li> <li>▪ Procesadores</li> <li>▪ Entorno laboral</li> <li>▪ Funciones básicas</li> <li>▪ Identificación</li> </ul>		
			<b>Canal de comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema operativo</li> <li>▪ Medidas de seguridad</li> <li>▪ Desarrollo de tecnologías</li> <li>▪ Recursos</li> <li>▪ Efectividad</li> </ul>		Alto
			<b>Procesos de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integración</li> <li>▪ Adquisición de recursos</li> <li>▪ Tareas administrativas</li> <li>▪ Productividad</li> <li>▪ Servicios</li> </ul>		Medio
			<b>Redes sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción de servicios</li> <li>▪ Interacción</li> <li>▪ Aprendizaje</li> <li>▪ Acceso equitativo</li> <li>▪ Aspectos éticos</li> </ul>		Bajo

**Nota:** Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>Variable dependiente: Desarrollo de las competencias laborales</b>	Mayorga y Llerena (2018) plantean que de manera general las competencias laborales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que son muy importantes para que el personal de una organización desempeñe con eficiencia las actividades que a ellos les es encomendadas.	Esta variable fue operacionalizada por medio de cuatro dimensiones: capacidad de iniciativa, trabajo en equipo, adaptación al cambio y comunicación efectiva. Con el fin de determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021. Para ello se aplicó un instrumento compuesto por 20 ítems.	<b>Capacidad de iniciativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidades</li> <li>▪ Decisión</li> <li>▪ Compromisos</li> <li>▪ Disposición</li> <li>▪ Liderazgo</li> </ul>	Intervalo - Likert	
			<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Sugerencias</li> <li>▪ Ambiente laboral</li> <li>▪ Resolución de conflictos</li> </ul>		
			<b>Adaptación al cambio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilidad</li> <li>▪ Estrategias</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones</li> <li>▪ Acciones</li> <li>▪ Seguimiento</li> </ul>		Alto
			<b>Comunicación efectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación colectiva</li> <li>▪ Manejo de conflictos</li> <li>▪ Canales comunicacionales</li> <li>▪ Acuerdos establecidos</li> <li>▪ Habilidades</li> </ul>		Medio
					Bajo	

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
¿En qué medida el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.	<b>Hipótesis general</b> El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.	<b>Tipo de investigación</b> Investigación aplicada <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal correlacional causal.
<b>Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Población</b>
¿En qué medida el uso de las TIC a través de las interconexiones influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?	O1: Identificar los niveles del uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.  O2: Identificar los niveles del desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.	H1: El uso de las TIC a través de las interconexiones influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.  H2: El uso de las TIC como fuentes de información influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.	En esta investigación la población estuvo conformada por los 767 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de la Libertad durante el período 2021.
¿En qué medida el uso de las TIC como fuentes de información influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?	O3: Determinar si el uso de las TIC a través de las interconexiones influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.	H3: El uso de las TIC como canal de comunicación influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.	<b>Muestra</b> La muestra quedo constituida por un total de 172 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad durante el período 2021.
¿En qué medida el uso de las TIC como canal de comunicación influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?	O4: Determinar si el uso de las TIC como fuentes de información influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del	H4: El uso de las TIC por los procesos de información influye significativamente en el desarrollo	<b>Técnicas</b> Encuesta  <b>Instrumentos</b> Cuestionario para medir el uso de las TIC

<p>¿En qué medida el uso de las TIC por los procesos de información influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?</p>	<p>Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p>de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p>Cuestionario para medir el desarrollo de competencias laborales</p>
<p>¿En qué medida el uso de las TIC a través de las redes sociales influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?</p>	<p>O5: Determinar si el uso de las TIC como canal de comunicación influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p>H5: El uso de las TIC a través de las redes sociales influye significativamente en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Validez</b> De contenido a juicio de expertos De constructo</p>
<p>¿En qué medida el uso de las TIC influye en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?</p>	<p>O6: Determinar si el uso de las TIC por los procesos de información influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p>H6: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Confiabilidad</b> Alfa de Cronbach</p>
<p>¿En qué medida el uso de las TIC influye en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?</p>	<p>O7: Determinar si el uso de las TIC a través de las redes sociales influye en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p>H7: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo del trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Análisis de datos</b> Estadística descriptiva (Excel) Estadística inferencial (SPSS V26)</p>
<p>¿En qué medida el uso de las TIC influye en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?</p>	<p>O8: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de la capacidad de iniciativa de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	<p>H8: El uso de las TIC influye significativamente en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	
<p>¿En qué medida el uso de las TIC influye en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?</p>	<p>O9: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo del trabajo en</p>	<p>H9: El uso de las TIC influye significativamente en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.</p>	

---

¿En qué medida el uso de las TIC influye en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021?

Determinar si el equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

O10: Determinar si el uso de las TIC influye en la adaptación al cambio de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

O11: Determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de la comunicación efectiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021.

---

### Anexo 3

#### Ficha técnica del instrumento para medir el uso de las TIC

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para medir el uso de las TIC	
<b>Autor</b>	.....	
<b>Año de elaboración</b>	2021	
<b>Objetivo</b>	Medir los niveles del uso de las TIC en el Gobierno Regional de la Libertad, 2021.	
<b>Normas informativas</b>	Se solicita ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en las respuestas. Marcar con absoluta objetividad cada una de las respuestas	
<b>Usuarios</b>	Trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021.	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Instituciones públicas	
<b>Modo de aplicación</b>	El cuestionario está compuesto por 25 ítems, distribuidos en 5 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El cuestionario es anónimo y tiene carácter personal La durabilidad de su aplicación es de 15 minutos. Se usaron medios escritos y digitales.	
<b>Estructura</b>	El cuestionario consta de 25 ítems, distribuidos en 5 dimensiones; las mismas que son: - Interconexiones - Fuentes de información - Canal de comunicación - Procesos de información - Redes social	
<b>Escala general de la variable</b>	Bajo (0-33) Medio (34-66) Alto (67-100)	
<b>Escala valorativa de las alternativas de respuesta</b>	Siempre	4
	Casi siempre	3
	A veces	2
	Casi nunca	1
	Nunca	0
<b>Validez</b>	<b>Validez de contenido:</b> Para la validación por contenido del instrumento se usó la prueba de V. de Aiken, fue hecha a través del criterio de 5 especialistas en Gestión Pública, proceso desarrollado para otorgar conformidad a los mismos. Los criterios de evaluación fueron redacción, pertinencia, coherencia o congruencia, adecuación y comprensión. El resultado de la evaluación fue una validez perfecta de 1.0, pues	

---

todos los jueces estimaron una respuesta de 5 puntos a cada uno de los ítems.

**Validez de constructo:** en el instrumento aplicado para medir el uso de las TIC se obtuvo un valor de 0.767 en la prueba de Bartlett, lo cual indica que los ítems se encuentran correlacionados positiva y significativamente  $p=0.000<0.01$ .

---

### **Confiabilidad**

Los instrumentos en este estudio, fueron sometidos a una prueba piloto para ello se recabaron los datos de las variables tomados de 20 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2021, y se determinó usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que se calculó usando el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26).

En el instrumento aplicado para medir el uso de las TIC se obtuvo un valor según el Alfa de Cronbach de 0.892 correspondiente a una confiabilidad buena.

---

## Ficha técnica del instrumento para medir el desarrollo de las competencias laborales

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para medir el desarrollo de competencias laborales	
<b>Autor</b>	.....	
<b>Año de elaboración</b>	2021	
<b>Objetivo</b>	Medir los niveles de competencias laborales en el Gobierno Regional de la Libertad, 2021.	
<b>Normas informativas</b>	Se solicita ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en las respuestas. Marcar con absoluta objetividad cada una de las respuestas.	
<b>Usuarios</b>	Trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021.	
<b>Ámbito de aplicación</b>	Gobierno Regional de la Libertad	
<b>Modo de aplicación</b>	El cuestionario está compuesto por 25 ítems, distribuidos en 5 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El cuestionario es anónimo y tiene carácter personal La durabilidad de su aplicación es de 15 minutos. Se usaron medios escritos y digitales.	
<b>Estructura</b>	El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; las mismas que son: - Interconexiones - Fuentes de información - Canal de comunicación - Procesos de información - Redes social	
<b>Escala general de la variable</b>	Malo (0-26) Regular (27-53) Bueno (54-80)	
<b>Escala valorativa de las alternativas de respuesta</b>	Siempre	5
	Casi siempre	4
	A veces	3
	Casi nunca	2
	Nunca	1
<b>Validez</b>	<b>Validez de contenido:</b> Para la validación por contenido del instrumento se usó la prueba de V. de Aiken, fue hecha a través del criterio de 5 especialistas en Gestión Pública, proceso desarrollado para otorgar conformidad a los mismos. Los criterios de evaluación fueron redacción, pertinencia, coherencia o congruencia, adecuación y comprensión. El resultado de la evaluación fue una validez perfecta de 1.0, pues	



---

todos los jueces estimaron una respuesta de 5 puntos a cada uno de los ítems.

**Validez de constructo:** en el instrumento aplicado para medir el desarrollo de las competencias laborales se obtuvo un valor de 0.884 en la prueba de Bartlett, lo cual indica que los ítems se encuentran correlacionados positiva y significativamente  $p=0.000<0.01$ .

---

**Confiabilidad**

Los instrumentos en este estudio, fueron sometidos a una prueba piloto para ello se recabaron los datos de las variables tomados de 20 trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de La Libertad, 2021, y se determinó usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que se calculó usando el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26).

En el instrumento aplicado para medir el desarrollo de las competencias laborales se obtuvo un valor según el Alfa de Cronbach de 0.882 correspondiente a una confiabilidad buena.

---

## Anexo 4

### Cuestionario aplicado para medir el uso de las TIC

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

✓ **Siempre = 4; Casi siempre 3; A veces=2; Casi nunca =1; Nunca = 0**

N.º	Ítems	0	1	2	3	4
<b>Interconexiones</b>						
1	¿Existen políticas y procedimientos que aseguren la necesidad de evaluar el plan tecnológico para aspectos de contingencia?					
2	¿(Conoce las implicancias del uso de tecnologías de información y sus posibilidades para apoyar en la institución?					
3	¿Existe un plan de adquisición de hardware y software de tecnología de Información?					
4	¿Analiza y reflexiona respecto de la incorporación de tecnología informática en el ambiente de trabajo en la institución pública?					
5	¿Incorpora el uso de TIC en la práctica de su trabajo rutinario?					
<b>Fuentes de información</b>						
6	¿Selecciona herramientas y recursos tecnológicos con uso de internet para diseñar un entorno de trabajo óptimo?					
7	¿Utiliza procesadores de texto en las actividades que realiza en la institución?					

8	¿Utiliza la tecnología para apoyar actividades que requiere su entorno laboral?					
9	¿Maneja los conceptos y funciones básicas asociadas a las TIC y el uso de computadores personales?					
10	¿Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología informática, en ámbitos como hardware, software y redes?					
<b>Canal de comunicación</b>						
11	¿Utiliza algún sistema operativo para gestionar carpetas, archivos y aplicaciones?					
12	¿Aplica medidas de seguridad y prevención de riesgos en la operación de equipos tecnológicos y la salud de las personas?					
13	¿Actualiza permanentemente sus conocimientos respecto del desarrollo de las tecnologías informáticas y sus nuevas aplicaciones?					
14	¿Emplea recursos del procesador de textos como tablas, cuadros e imágenes dentro de un documento?					
15	¿La institución cuenta con un software de presentación para comunicar información de manera efectiva?					
<b>Procesos de información</b>						
16	¿Integra en documentos de distinto formato recursos generados en las diferentes aplicaciones (tablas, gráficos, textos, etc.)?					
17	¿Maneja la información necesaria para la selección y adquisición de recursos tecnológicos como computador (Memoria RAM, Disco Duro, Procesador, etc.) impresora, cámara digital, etc.?					
18	¿Emplea las tecnologías para apoyar las tareas administrativas de la institución?					
19	¿ Utiliza software de productividad para elaborar materiales administrativos relacionado con su función (cartas, informes de notas, actas de notas, planificaciones, trípticos, afiches, pecosas, inventarios, etc.)?					
20	¿Emplea los servicios de Internet para apoyar las tareas administrativas propias de su labor como trabajador de la institución?					
<b>Redes sociales</b>						
21	¿Utiliza redes sociales para la promoción de servicios de la institución?					
22	¿Ha interactuado a través de las redes sociales con los usuarios para dar respuesta a algún inconveniente?					
23	¿Usa los recursos tecnológicos para permitir y posibilitar el aprendizaje en diversos entornos?					
24	¿Se facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los trabajadores y usuarios?					
25	¿Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital tales como privacidad, propiedad intelectual, seguridad de la información?					

**Gracias por su colaboración**

## Cuestionario aplicado para medir el desarrollo de las competencias laborales

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si el uso de las TIC influye en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

### INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

✓ **Siempre = 4; Casi siempre 3; A veces=2; Casi nunca =1; Nunca = 0**

N.º	Ítems	0	1	2	3	4
<b>Capacidad de iniciativa</b>						
1	¿Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad?					
2	¿Suele ejecutar las actividades propias de su cargo antes que su supervisor se las asigne?					
3	¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?					
4	¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?					
5	¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la institución, por su capacidad de liderazgo?					
<b>Trabajo en equipo</b>						
6	¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la entidad donde labora?					
7	¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?					

8	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?					
9	¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la institución?					
10	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?					
<b>Adaptación al cambio</b>						
11	¿Tiene facilidad para adaptarse a cualquier ambiente de trabajo?					
12	¿Sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a las estrategias utilizadas dentro de la institución?					
13	¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la institución?					
14	¿Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios?					
15	¿Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de sus actividades laborales?					
<b>Comunicación efectiva</b>						
16	¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?					
17	¿Cuál es la forma más efectiva de manejar y asumir los conflictos que se pueden generar durante el trabajo?					
18	¿Son efectivos los canales de comunicación entre supervisores y trabajadores en la entidad donde labora?					
19	¿En la institución se respetan los acuerdos establecidos de forma colectiva?					
20	¿Considera usted que se desarrolla correctamente las habilidades de comunicación?					

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 5

### Confiabilidad de las dimensiones y los ítems del instrumento Uso de las TIC

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>INTERCONEXIONES</b>			
1	¿Existen políticas y procedimientos que aseguren la necesidad de evaluar el plan tecnológico para aspectos de contingencia?	,539	,885
2	¿(Conoce las implicancias del uso de tecnologías de información y sus posibilidades para apoyar en la institución?	,765	,833
3	¿Existe un plan de adquisición de hardware y software de tecnología de Información?	,848	,812
4	¿Analiza y reflexiona respecto de la incorporación de tecnología informática en el ambiente de trabajo en la institución pública?	,690	,854
5	¿Incorpora el uso de TIC en la práctica de su trabajo rutinario?	,700	,851
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,875$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>			
6	¿Selecciona herramientas y recursos tecnológicos con uso de internet para diseñar un entorno de trabajo óptimo?	,868	,869
7	¿Utiliza procesadores de texto en las actividades que realiza en la institución?	,791	,883
8	¿Utiliza la tecnología para apoyar actividades que requiere su entorno laboral?	,866	,867
9	¿Maneja los conceptos y funciones básicas asociadas a las TIC y el uso de computadores personales?	,653	,912
10	¿Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología informática, en ámbitos como hardware, software y redes?	,713	,899
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,908$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>CANAL DE COMUNICACIÓN</b>			
11	¿Utiliza algún sistema operativo para gestionar carpetas, archivos y aplicaciones?	,781	,884
12	¿Aplica medidas de seguridad y prevención de riesgos en la operación de equipos tecnológicos y la salud de las personas?	,759	,878
13	¿Actualiza permanentemente sus conocimientos respecto del desarrollo de las tecnologías informáticas y sus nuevas aplicaciones?	,798	,870

14	¿Emplea recursos del procesador de textos como tablas, cuadros e imágenes dentro de un documento?	,812	,873
15	¿La institución cuenta con un software de presentación para comunicar información de manera efectiva?	,723	,888
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,900$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>PROCESOS DE INFORMACIÓN</b>			
16	¿Integra en documentos de distinto formato recursos generados en las diferentes aplicaciones (tablas, gráficos, textos, etc.)?	,720	,908
17	¿Maneja la información necesaria para la selección y adquisición de recursos tecnológicos como computador (Memoria RAM, Disco Duro, Procesador, etc.) impresora, cámara digital, etc.?	,776	,893
18	¿Emplea las tecnologías para apoyar las tareas administrativas de la institución?	,888	,873
19	¿ Utiliza software de productividad para elaborar materiales administrativos relacionado con su función (cartas, informes de notas, actas de notas, planificaciones, trípticos, afiches, pecosas, inventarios, etc.)?	,864	,875
20	¿Emplea los servicios de Internet para apoyar las tareas administrativas propias de su labor como trabajador de la institución?	,699	,906
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,911$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>REDES SOCIALES</b>			
21	¿Utiliza redes sociales para la promoción de servicios de la institución?	,703	,835
22	¿Ha interactuado a través de las redes sociales con los usuarios para dar respuesta a algún inconveniente?	,725	,833
23	¿Usa los recursos tecnológicos para permitir y posibilitar el aprendizaje en diversos entornos?	,647	,848
24	¿Se facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los trabajadores y usuarios?	,762	,820
25	¿Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital tales como privacidad, propiedad intelectual, seguridad de la información?	,663	,849
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,866$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad de las dimensiones y los ítems del instrumento desarrollo de competencias laborales

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>CAPACIDAD DE INICIATIVA</b>			
1	¿Identifico oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad?	,633	,854
2	¿Suele ejecutar las actividades propias de su cargo antes que su supervisor se las asigne?	,699	,837
3	¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?	,855	,795
4	¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?	,718	,832
5	¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la institución, por su capacidad de liderazgo?	,554	,870
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,867$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			
6	¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la entidad donde labora?	,731	,834
7	¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	,665	,851
8	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	,760	,831
9	¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la institución?	,781	,834
10	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	,629	,866
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,870$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>			
11	¿Tiene facilidad para adaptarse a cualquier ambiente de trabajo?	,839	,904
12	¿Sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a las estrategias utilizadas dentro de la institución?	,842	,903
13	¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la institución?	,886	,895
14	¿Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios?	,764	,919



15	¿Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de sus actividades laborales?	,733	,924
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,926$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>			
16	¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	,747	,823
17	¿Cuál es la forma más efectiva de manejar y asumir los conflictos que se pueden generar durante el trabajo?	,657	,846
18	¿Son efectivos los canales de comunicación entre supervisores y trabajadores en la entidad donde labora?	,760	,820
19	¿En la institución se respetan los acuerdos establecidos de forma colectiva?	,768	,822
20	¿Considera usted que se desarrolla correctamente las habilidades de comunicación?	,544	,870
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,866$ La fiabilidad se considera como BUENO			

## Anexo 6

### Validación por juicio de expertos

**TÍTULO DE LA TESIS:** Uso de las TIC en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, 2021

Variable independiente: Uso de las TIC													
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Interconexiones	Plan tecnológico	¿Existen políticas y procedimientos que aseguren la necesidad de evaluar el plan tecnológico para aspectos de contingencia?	X		X		X		X		X		
	Implicancias	¿(Conoce las implicancias del uso de tecnologías de información y sus posibilidades para apoyar en la institución?	X		X		X		X		X		
	Adquisición de hardware	¿Existe un plan de adquisición de hardware y software de tecnología de Información?	X		X		X		X		X		


	Ambiente de trabajo	¿Analiza y reflexiona respecto de la incorporación de tecnología informática en el ambiente de trabajo en la institución pública?	X		X		X		X		X		
	Práctica laboral	¿Incorpora el uso de TIC en la práctica de su trabajo rutinario?	X		X		X		X		X		
<b>Fuente de información</b>	Recursos tecnológicos	¿Selecciona herramientas y recursos tecnológicos con uso de internet para diseñar un entorno de trabajo óptimo?	X		X		X		X		X		
	Procesadores	¿Utiliza procesadores de texto en las actividades que realiza en la institución?	X		X		X		X		X		
	Entorno laboral	¿Utiliza la tecnología para apoyar actividades que requiere su entorno laboral?	X		X		X		X		X		
	Funciones básicas	¿Maneja los conceptos y funciones básicas asociadas a las TIC y el uso de computadores personales?	X		X		X		X		X		
	Identificación	¿Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología informática, en ámbitos como hardware, software y redes?	X		X		X		X		X		
<b>Canales de comunicación</b>	Sistema operativo	¿Utiliza algún sistema operativo para gestionar carpetas, archivos y aplicaciones?	X		X		X		X		X		
	Medidas de seguridad	¿Aplica medidas de seguridad y prevención de riesgos en la operación de equipos tecnológicos y la salud de las personas?	X		X		X		X		X		
	Desarrollo de tecnologías	¿Actualiza permanentemente sus conocimientos respecto del desarrollo de las tecnologías informáticas y sus nuevas aplicaciones?	X		X		X		X		X		
	Recursos	¿Emplea recursos del procesador de textos como tablas, cuadros e imágenes dentro de un documento?	X		X		X		X		X		
	Efectividad	¿La institución cuenta con un software de presentación para comunicar información de manera efectiva?	X		X		X		X		X		

<b>Redes sociales</b>	Promoción de servicios	¿Utiliza redes sociales para la promoción de servicios de la institución?	X		X		X		X		X		
	Interacción	¿Ha interactuado a través de las redes sociales con los usuarios para dar respuesta a algún inconveniente?	X		X		X		X		X		
	Aprendizaje	¿Usa los recursos tecnológicos para permitir y posibilitar el aprendizaje en diversos entornos?	X		X		X		X		X		
	Acceso equitativo	¿Se facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los trabajadores y usuarios?	X		X		X		X		X		
	Aspectos éticos	¿Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital tales como privacidad, propiedad intelectual, seguridad de la información?	X		X		X		X		X		


## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el uso de las TIC		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la sede central del gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Elías Sandoval Ríos	DNI N°	16800090
<b>Título Profesional</b>	Economista y Lic. Educación	Celular	958880005
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Firma</b>	 Dr. Jose Elias Sandoval Rios CPPe N°273427 UCV – Docente	Lugar y Fecha	Trujillo, 10 de diciembre de 2021

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el uso de las TIC		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la sede central del gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	JORGE LUIS DESPOSORIO CASTILLO	DNI N°	32907059
<b>Título Profesional</b>	Ingeniero de Sistemas	Celular	924685903
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Prolong. Leoncio Prado Mz.Q lote 22 Chimbote		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>	 JORGE LUIS DESPOSORIO CASTILLO ING. DE SISTEMAS Reg. Colegio de Ingenieros N° 140520	Lugar y Fecha	Trujillo, diciembre 2021

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el uso de las TIC
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia
<b>Documento de identidad</b>	17995554
<b>Años de experiencia en el área</b>	15 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Doctora
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	UCV
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	989747713
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	10/12/2021





<b>Trabajo en equipo</b>	Participación	¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la entidad donde labora?	X		X		X		X		X		
	Toma de decisiones	¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	X		X		X		X		X		
	Sugerencias	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	X		X		X		X		X		
	Ambiente laboral	¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la institución?	X		X		X		X		X		
	Resolución de conflictos	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	X		X		X		X		X		
<b>Adaptación al cambio</b>	Facilidad	¿Tiene facilidad para adaptarse a cualquier ambiente de trabajo?	X		X		X		X		X		
	Estrategias	¿Sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a las estrategias utilizadas dentro de la institución?	X		X		X		X		X		
	Cumplimiento de funciones	¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la institución?	X		X		X		X		X		
	Acciones	¿Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios?	X		X		X		X		X		
	Seguimiento	¿Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de sus actividades laborales?	X		X		X		X		X		
<b>Comunicación efectiva</b>	Participación colectiva	¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	X		X		X		X		X		
	Manejo de conflictos	¿Cuál es la forma más efectiva de manejar y asumir los conflictos que se pueden generar durante el trabajo?	X		X		X		X		X		
	Canales comunicacionales	¿Son efectivos los canales de comunicación entre supervisores y trabajadores en la entidad donde labora?	X		X		X		X		X		

	Acuerdos establecidos	¿En la institución se respetan los acuerdos establecidos de forma colectiva?	X		X		X		X		X		
	Habilidades	¿Considera usted que se desarrolla correctamente las habilidades de comunicación?	X		X		X		X		X		


## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desarrollo de las competencias laborales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la sede central del gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Elías Sandoval Ríos	DNI N°	16800090
<b>Título Profesional</b>	Economista y Lic. Educación	Celular	958880005
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Firma</b>	 Dr. Jose Elias Sandoval Rios CPPe N°273427 UCV – Docente	Lugar y Fecha	Trujillo, 10 de diciembre de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desarrollo de las competencias laborales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la sede central del gobierno Regional de la Libertad, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	JORGE LUIS DESPOSORIO CASTILLO	DNI N°	32907059
<b>Título Profesional</b>	Ingeniero de Sistemas	Celular	924685903
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Prolong. Leoncio Prado Mz. Q lote 22 Chimbote		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>	 <hr/> JORGE LUIS DESPOSORIO CASTILLO ING. DE SISTEMAS Reg. Colegio de Ingenieros N° 140520	Lugar y Fecha	Trujillo, diciembre 2021

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el uso de las TIC
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el nivel de uso de las TIC en los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, 2021
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia
<b>Documento de identidad</b>	17995554
<b>Años de experiencia en el área</b>	15 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Doctora
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	UCV
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	989747713
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	10/12/2021











## Anexo 7

### Validez por constructo del cuestionario del uso de las TIC

---

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,767
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4128,107
	gl	300
	Sig.	,000

---

---

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,569
VAR00002	1,000	,733
VAR00003	1,000	,807
VAR00004	1,000	,711
VAR00005	1,000	,707
VAR00006	1,000	,783
VAR00007	1,000	,799
VAR00008	1,000	,822
VAR00009	1,000	,618
VAR00010	1,000	,730
VAR00011	1,000	,742
VAR00012	1,000	,793
VAR00013	1,000	,752
VAR00014	1,000	,812
VAR00015	1,000	,730
VAR00016	1,000	,706
VAR00017	1,000	,694
VAR00018	1,000	,813
VAR00019	1,000	,792
VAR00020	1,000	,857
VAR00021	1,000	,668
VAR00022	1,000	,766
VAR00023	1,000	,625
VAR00024	1,000	,722
VAR00025	1,000	,635

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

---

Validez por constructo del cuestionario del desarrollo de las competencias  
laborales

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,884
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2865,789
	gl	190
	Sig.	,000

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,685
VAR00002	1,000	,640
VAR00003	1,000	,782
VAR00004	1,000	,569
VAR00005	1,000	,564
VAR00006	1,000	,651
VAR00007	1,000	,692
VAR00008	1,000	,753
VAR00009	1,000	,698
VAR00010	1,000	,669
VAR00011	1,000	,767
VAR00012	1,000	,678
VAR00013	1,000	,741
VAR00014	1,000	,798
VAR00015	1,000	,576
VAR00016	1,000	,606
VAR00017	1,000	,640
VAR00018	1,000	,610
VAR00019	1,000	,759
VAR00020	1,000	,576

Método de extracción: análisis de componentes principales.

## Anexo

### Base de datos de la variable uso de las TIC

MUESTRA	USO DE LAS TIC																								TOTAL	NIVEL												
	INTERCONEXIONES						FUENTES DE INFORMACIÓN						CANAL DE COMUNICACIÓN						PROCESOS DE INFORMACIÓN								REDES SOCIALES											
	1	2	3	4	5	S T	NIVEL	6	7	8	9	10	S T	NIVEL	1	1	1	1	1	1	S T	NIVEL	1	1			1	1	2	S T	NIVEL	2	2	2	2	2	2	S T
1	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	2	2	2	2	1	10	MEDIO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	58	MEDIO
2	2	2	2	2	1	9	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	2	3	2	2	2	2	11	MEDIO	3	2	2	2	1	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	52	MEDIO
3	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
4	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	2	1	2	2	2	2	9	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	49	MEDIO
5	3	2	3	2	2	12	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	4	4	3	3	3	3	17	ALTO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	67	ALTO
6	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	55	MEDIO	
7	2	2	2	3	1	10	MEDIO	2	2	2	3	1	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	44	MEDIO	
8	1	1	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	2	2	1	8	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO	
9	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO	
10	2	2	2	1	1	8	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	3	2	1	2	2	10	MEDIO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	56	MEDIO	
11	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	25	BAJO	
12	1	2	2	2	2	9	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	44	MEDIO	
13	2	3	3	3	3	14	ALTO	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	2	2	2	3	1	10	MEDIO	51	MEDIO	
14	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	53	MEDIO	
15	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	27	BAJO	
16	2	3	3	2	2	12	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	51	MEDIO	
17	2	2	2	2	3	11	MEDIO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	3	3	2	2	3	13	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	58	MEDIO	
18	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	25	BAJO	
19	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDIO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	1	1	2	1	1	6	BAJO	31	BAJO	
20	2	3	2	2	2	11	MEDIO	1	0	1	2	1	5	BAJO	3	2	2	1	2	10	MEDIO	3	4	3	3	2	15	ALTO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	52	MEDIO	
21	1	2	3	2	2	10	MEDIO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	1	1	2	2	2	8	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	53	MEDIO	
22	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	3	4	2	4	2	15	ALTO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	1	2	2	2	10	MEDIO	60	MEDIO	
23	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	1	1	7	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	28	BAJO	

24	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	1	3	2	2	10	MEDI O	2	2	1	3	2	10	MEDI O	39	MEDI O
25	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	3	3	2	3	15	ALTO	2	3	2	3	3	13	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	61	MEDI O
26	3	2	3	3	2	13	MEDI O	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	2	3	3	13	MEDI O	62	MEDI O
27	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	1	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	1	2	9	MEDI O	43	MEDI O
28	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	2	1	1	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
29	3	2	1	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	1	1	1	6	BAJO	48	MEDI O
30	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	2	2	8	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	30	BAJO
31	1	0	1	1	2	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	2	7	MEDI O	1	1	1	1	2	6	BAJO	28	BAJO
32	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	53	MEDI O
33	3	3	3	2	4	15	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	2	2	3	10	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	53	MEDI O
34	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	2	1	7	MEDI O	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO
35	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	1	2	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	52	MEDI O
36	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	1	10	MEDI O	48	MEDI O
37	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	30	BAJO
38	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	3	3	4	3	16	ALTO	2	2	2	3	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O
39	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
40	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
41	2	2	3	2	3	12	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	3	3	3	13	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	58	MEDI O
42	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	52	MEDI O
43	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
44	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	49	MEDI O
45	3	2	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	4	3	3	3	17	ALTO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	3	2	3	2	13	MEDI O	67	ALTO
46	2	1	1	2	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	3	2	12	MEDI O	55	MEDI O
47	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	44	MEDI O
48	1	1	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	2	2	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
49	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
50	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	3	2	1	2	2	10	MEDI O	3	3	2	2	2	12	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	56	MEDI O
51	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	25	BAJO
52	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	3	12	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	44	MEDI O

53	2	3	3	3	3	14	ALTO	0	1	1	1	1	1	4	BAJO	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	51	MEDI O
54	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	3	2	11	MEDI O	2	2	3	2	2	11	MEDI O	53	MEDI O	
55	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	27	BAJO	
56	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	2	3	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	3	2	3	2	12	MEDI O	51	MEDI O	
57	2	2	2	2	3	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	3	2	2	3	13	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O	
58	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	25	BAJO	
59	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	2	1	2	1	8	MEDI O	1	1	2	1	1	6	BAJO	31	BAJO	
60	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	0	1	2	1	5	BAJO	3	2	2	1	2	10	MEDI O	3	4	3	3	2	15	ALTO	3	2	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O	
61	1	2	3	2	2	10	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	1	1	2	2	2	8	MEDI O	3	2	2	3	2	12	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	53	MEDI O	
62	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	4	2	4	2	15	ALTO	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	1	2	2	2	10	MEDI O	60	MEDI O	
63	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	1	1	7	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	28	BAJO	
64	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	1	3	2	2	10	MEDI O	2	2	1	3	2	10	MEDI O	39	MEDI O	
65	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	3	3	2	3	15	ALTO	2	3	2	3	3	13	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	61	MEDI O	
66	3	2	3	3	2	13	MEDI O	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	2	3	3	13	MEDI O	62	MEDI O	
67	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	1	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	1	2	9	MEDI O	43	MEDI O	
68	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	2	1	1	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O	
69	3	2	1	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	1	1	1	6	BAJO	48	MEDI O	
70	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	2	2	8	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	30	BAJO	
71	1	0	1	1	2	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	2	7	MEDI O	1	1	1	1	2	6	BAJO	28	BAJO	
72	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	53	MEDI O	
73	3	3	3	2	4	15	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	2	2	3	10	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	53	MEDI O	
74	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	2	1	7	MEDI O	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO	
75	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	1	2	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	52	MEDI O	
76	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	1	10	MEDI O	48	MEDI O	
77	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	30	BAJO	
78	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	3	3	4	3	16	ALTO	2	2	2	3	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O	
79	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO	
80	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O	
81	2	2	3	2	3	12	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	3	3	3	13	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	58	MEDI O	

82	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	52	MEDI O
83	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
84	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	49	MEDI O
85	3	2	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	4	3	3	3	17	ALTO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	3	2	3	2	13	MEDI O	67	ALTO
86	2	1	1	2	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	3	2	12	MEDI O	55	MEDI O
87	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	44	MEDI O
88	1	1	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	2	2	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
89	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
90	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	3	2	1	2	2	10	MEDI O	3	3	2	2	2	12	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	56	MEDI O
91	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	25	BAJO
92	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	3	12	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	44	MEDI O
93	2	3	3	3	3	14	ALTO	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	51	MEDI O
94	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	3	2	11	MEDI O	2	2	3	2	2	11	MEDI O	53	MEDI O
95	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	27	BAJO
96	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	2	3	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	3	2	3	2	12	MEDI O	51	MEDI O
97	2	2	2	2	3	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	3	2	2	3	13	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O
98	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	25	BAJO
99	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	2	1	2	1	8	MEDI O	1	1	2	1	1	6	BAJO	31	BAJO
100	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	0	1	2	1	5	BAJO	3	2	2	1	2	10	MEDI O	3	4	3	3	2	15	ALTO	3	2	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
101	1	2	3	2	2	10	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	1	1	2	2	2	8	MEDI O	3	2	2	3	2	12	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	53	MEDI O
102	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	4	2	4	2	15	ALTO	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	1	2	2	2	10	MEDI O	60	MEDI O
103	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	1	1	7	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	28	BAJO
104	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	1	3	2	2	10	MEDI O	2	2	1	3	2	10	MEDI O	39	MEDI O
105	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	3	3	2	3	15	ALTO	2	3	2	3	3	13	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	61	MEDI O
106	3	2	3	3	2	13	MEDI O	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	2	3	3	13	MEDI O	62	MEDI O
107	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	1	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	1	2	9	MEDI O	43	MEDI O
108	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	2	1	1	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
109	3	2	1	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	1	1	1	6	BAJO	48	MEDI O
110	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	2	2	8	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	30	BAJO

111	1	0	1	1	2	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	2	7	MEDI O	1	1	1	1	2	6	BAJO	28	BAJO
112	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	53	MEDI O
113	3	3	3	2	4	15	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	2	2	3	10	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	53	MEDI O
114	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	2	1	7	MEDI O	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO
115	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	1	2	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	52	MEDI O
116	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	1	10	MEDI O	48	MEDI O
117	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	30	BAJO
118	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	3	3	4	3	16	ALTO	2	2	2	3	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O
119	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
120	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
121	2	2	3	2	3	12	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	3	3	3	13	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	58	MEDI O
122	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	52	MEDI O
123	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
124	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	49	MEDI O
125	3	2	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	4	3	3	3	17	ALTO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	3	2	3	2	13	MEDI O	67	ALTO
126	2	1	1	2	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	3	2	12	MEDI O	55	MEDI O
127	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	44	MEDI O
128	1	1	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	2	2	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
129	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
130	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	3	2	1	2	2	10	MEDI O	3	3	2	2	2	12	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	56	MEDI O
131	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	25	BAJO
132	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	3	12	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	44	MEDI O
133	2	3	3	3	3	14	ALTO	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	2	3	3	3	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	51	MEDI O
134	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	3	2	11	MEDI O	2	2	3	2	2	11	MEDI O	53	MEDI O
135	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	27	BAJO
136	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	2	3	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	3	2	3	2	12	MEDI O	51	MEDI O
137	2	2	2	2	3	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	3	2	2	3	13	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O
138	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	25	BAJO
139	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	2	1	2	1	8	MEDI O	1	1	2	1	1	6	BAJO	31	BAJO



140	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	0	1	2	1	5	BAJO	3	2	2	1	2	10	MEDI O	3	4	3	3	2	15	ALTO	3	2	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
141	1	2	3	2	2	10	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	1	1	2	2	2	8	MEDI O	3	2	2	3	2	12	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	53	MEDI O
142	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	4	2	4	2	15	ALTO	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	1	2	2	2	10	MEDI O	60	MEDI O
143	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	1	1	7	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	28	BAJO
144	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	1	3	2	2	10	MEDI O	2	2	1	3	2	10	MEDI O	39	MEDI O
145	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	3	3	2	3	15	ALTO	2	3	2	3	3	13	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	61	MEDI O
146	3	2	3	3	2	13	MEDI O	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	2	3	3	13	MEDI O	62	MEDI O
147	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	0	1	1	1	1	4	BAJO	3	1	2	3	2	11	MEDI O	2	2	2	1	2	9	MEDI O	43	MEDI O
148	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	3	3	3	2	2	13	MEDI O	2	2	1	1	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
149	3	2	1	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	1	1	1	6	BAJO	48	MEDI O
150	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	2	2	8	MEDI O	1	1	1	1	0	4	BAJO	30	BAJO
151	1	0	1	1	2	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	2	7	MEDI O	1	1	1	1	2	6	BAJO	28	BAJO
152	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	53	MEDI O
153	3	3	3	2	4	15	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	1	2	2	3	10	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	53	MEDI O
154	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	2	1	7	MEDI O	1	2	1	2	2	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO
155	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	1	2	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	3	2	3	2	13	MEDI O	52	MEDI O
156	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	1	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	2	2	1	10	MEDI O	48	MEDI O
157	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	30	BAJO
158	2	3	2	2	2	11	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	3	3	4	3	16	ALTO	2	2	2	3	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	58	MEDI O
159	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
160	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	52	MEDI O
161	2	2	3	2	3	12	MEDI O	2	2	2	2	3	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	3	3	3	13	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	58	MEDI O
162	2	2	2	2	1	9	MEDI O	3	2	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	3	2	2	2	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	52	MEDI O
163	2	1	1	1	1	6	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
164	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	3	14	ALTO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	2	3	1	2	2	10	MEDI O	49	MEDI O
165	3	2	3	2	2	12	MEDI O	3	2	2	2	2	11	MEDI O	4	4	3	3	3	17	ALTO	3	3	3	3	2	14	ALTO	3	3	2	3	2	13	MEDI O	67	ALTO
166	2	1	1	2	2	8	MEDI O	2	3	2	2	2	11	MEDI O	2	3	3	2	2	12	MEDI O	2	3	2	2	3	12	MEDI O	2	3	2	3	2	12	MEDI O	55	MEDI O
167	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	3	1	10	MEDI O	2	2	2	2	2	10	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	1	9	MEDI O	44	MEDI O
168	1	1	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	2	2	2	1	8	MEDI O	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO

169	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	25	BAJO
170	2	2	2	1	1	8	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	3	2	1	2	2	10	MEDI O	3	3	2	2	2	12	MEDI O	2	3	3	2	3	13	MEDI O	56	MEDI O
171	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	25	BAJO
172	1	2	2	2	2	9	MEDI O	3	2	2	2	3	12	MEDI O	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	2	9	MEDI O	1	2	2	2	2	9	MEDI O	44	MEDI O

## Base de datos de la variable desarrollo de las competencias laborales

MUESTRA	DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES																										TOTAL	NIVEL		
	CAPACIDAD DE INICIATIVA							TRABAJO EN EQUIPO							ADAPTACIÓN AL CAMBIO							COMUNICACIÓN EFECTIVA								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	42	REGULAR
2	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
3	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
4	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
5	3	3	3	3	2	14	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	4	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	54	BUENO
6	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
7	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	34	REGULAR
8	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	22	MALO
9	0	1	1	1	1	4	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	0	1	2	5	MALO	1	0	1	0	1	3	MALO	15	MALO
10	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	43	REGULAR
11	2	1	1	1	0	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
12	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	1	2	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	35	REGULAR
13	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	40	REGULAR
14	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
15	1	0	1	1	1	4	MALO	2	1	1	1	0	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	0	1	0	1	1	3	MALO	18	MALO
16	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	35	REGULAR
17	3	2	3	3	2	13	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
18	1	1	0	1	0	3	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	16	MALO
19	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	21	MALO
20	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	35	REGULAR
21	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
22	2	3	3	2	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	46	REGULAR
23	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	2	0	1	1	1	5	MALO	18	MALO
24	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	3	2	2	2	3	12	REGULAR	37	REGULAR

25	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	1	2	2	2	9	REGULAR	42	REGULAR	
26	3	3	3	2	4	15	BUENO	3	2	3	4	3	15	BUENO	3	3	3	2	3	14	BUENO	3	2	2	3	3	13	REGULAR	57	BUENO
27	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	33	REGULAR
28	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	2	1	1	1	1	6	MALO	42	REGULAR
29	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
30	1	1	1	2	1	6	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	22	MALO
31	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	18	MALO
32	3	1	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	2	2	3	2	3	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
33	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	46	REGULAR
34	1	1	1	0	1	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	21	MALO
35	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	39	REGULAR
36	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
37	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	16	MALO
38	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	2	3	14	BUENO	2	2	1	2	2	9	REGULAR	43	REGULAR
39	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	18	MALO
40	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	33	REGULAR
41	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	42	REGULAR
42	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
43	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
44	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
45	3	3	3	3	2	14	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	4	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	54	BUENO
46	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
47	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	34	REGULAR
48	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	22	MALO
49	0	1	1	1	1	4	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	0	1	2	5	MALO	1	0	1	0	1	3	MALO	15	MALO
50	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	43	REGULAR
51	2	1	1	1	0	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
52	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	1	2	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	35	REGULAR
53	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	40	REGULAR

54	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR	
55	1	0	1	1	1	4	MALO	2	1	1	1	0	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	0	1	0	1	1	3	MALO	18	MALO
56	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	35	REGULAR
57	3	2	3	3	2	13	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
58	1	1	0	1	0	3	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	16	MALO
59	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	21	MALO
60	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	35	REGULAR
61	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
62	2	3	3	2	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	46	REGULAR
63	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	2	0	1	1	1	5	MALO	18	MALO
64	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	3	2	2	2	3	12	REGULAR	37	REGULAR
65	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	42	REGULAR
66	3	3	3	2	4	15	BUENO	3	2	3	4	3	15	BUENO	3	3	3	2	3	14	BUENO	3	2	2	3	3	13	REGULAR	57	BUENO
67	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	33	REGULAR
68	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	2	1	1	1	1	6	MALO	42	REGULAR
69	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
70	1	1	1	2	1	6	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	22	MALO
71	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	18	MALO
72	3	1	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	2	2	3	2	3	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
73	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	46	REGULAR
74	1	1	1	0	1	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	21	MALO
75	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	39	REGULAR
76	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
77	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	16	MALO
78	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	2	3	14	BUENO	2	2	1	2	2	9	REGULAR	43	REGULAR
79	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	18	MALO
80	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	33	REGULAR
81	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	42	REGULAR
82	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR

83	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
84	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
85	3	3	3	3	2	14	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	4	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	54	BUENO
86	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
87	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	34	REGULAR
88	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	22	MALO
89	0	1	1	1	1	4	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	0	1	2	5	MALO	1	0	1	0	1	3	MALO	15	MALO
90	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	43	REGULAR
91	2	1	1	1	0	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
92	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	1	2	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	35	REGULAR
93	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	40	REGULAR
94	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
95	1	0	1	1	1	4	MALO	2	1	1	1	0	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	0	1	0	1	1	3	MALO	18	MALO
96	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	35	REGULAR
97	3	2	3	3	2	13	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
98	1	1	0	1	0	3	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	16	MALO
99	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	21	MALO
100	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	35	REGULAR
101	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
102	2	3	3	2	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	46	REGULAR
103	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	2	0	1	1	1	5	MALO	18	MALO
104	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	3	2	2	2	3	12	REGULAR	37	REGULAR
105	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	42	REGULAR
106	3	3	3	2	4	15	BUENO	3	2	3	4	3	15	BUENO	3	3	3	2	3	14	BUENO	3	2	2	3	3	13	REGULAR	57	BUENO
107	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	33	REGULAR
108	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	2	1	1	1	1	6	MALO	42	REGULAR
109	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
110	1	1	1	2	1	6	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	22	MALO
111	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	18	MALO

112	3	1	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	2	2	3	2	3	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
113	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	46	REGULAR
114	1	1	1	0	1	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	21	MALO
115	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	39	REGULAR
116	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
117	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	16	MALO
118	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	2	3	14	BUENO	2	2	1	2	2	9	REGULAR	43	REGULAR
119	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	18	MALO
120	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	33	REGULAR
121	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	42	REGULAR
122	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
123	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
124	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
125	3	3	3	3	2	14	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	4	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	54	BUENO
126	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
127	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	34	REGULAR
128	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	22	MALO
129	0	1	1	1	1	4	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	0	1	2	5	MALO	1	0	1	0	1	3	MALO	15	MALO
130	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	43	REGULAR
131	2	1	1	1	0	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
132	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	1	2	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	35	REGULAR
133	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	40	REGULAR
134	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
135	1	0	1	1	1	4	MALO	2	1	1	1	0	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	0	1	0	1	1	3	MALO	18	MALO
136	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	3	2	10	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	35	REGULAR
137	3	2	3	3	2	13	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	2	3	1	11	REGULAR	43	REGULAR
138	1	1	0	1	0	3	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	16	MALO
139	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	21	MALO
140	1	2	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	35	REGULAR

141	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	1	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
142	2	3	3	2	2	12	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	3	3	2	2	13	REGULAR	46	REGULAR
143	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	2	0	1	1	1	5	MALO	18	MALO
144	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	1	1	1	1	6	MALO	3	2	2	2	3	12	REGULAR	37	REGULAR
145	2	2	2	2	1	9	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	42	REGULAR
146	3	3	3	2	4	15	BUENO	3	2	3	4	3	15	BUENO	3	3	3	2	3	14	BUENO	3	2	2	3	3	13	REGULAR	57	BUENO
147	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	1	1	1	2	1	6	MALO	1	2	1	2	2	8	REGULAR	33	REGULAR
148	1	2	2	2	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	4	3	3	2	15	BUENO	2	1	1	1	1	6	MALO	42	REGULAR
149	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	38	REGULAR
150	1	1	1	2	1	6	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	22	MALO
151	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	18	MALO
152	3	1	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	2	2	3	2	3	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	41	REGULAR
153	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	3	3	2	2	12	REGULAR	46	REGULAR
154	1	1	1	0	1	4	MALO	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	21	MALO
155	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	39	REGULAR
156	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	2	2	3	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
157	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	16	MALO
158	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	2	3	14	BUENO	2	2	1	2	2	9	REGULAR	43	REGULAR
159	2	1	1	1	1	6	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	18	MALO
160	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	33	REGULAR
161	2	2	3	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	2	2	3	2	12	REGULAR	2	3	2	2	2	11	REGULAR	42	REGULAR
162	2	1	2	2	1	8	REGULAR	3	3	2	2	3	13	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	1	1	2	2	2	8	REGULAR	38	REGULAR
163	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
164	1	1	2	2	2	8	REGULAR	3	2	3	2	2	12	REGULAR	3	2	2	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	1	8	REGULAR	39	REGULAR
165	3	3	3	3	2	14	BUENO	3	2	3	2	3	13	REGULAR	2	4	3	3	3	15	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	54	BUENO
166	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	39	REGULAR
167	1	2	2	2	1	8	REGULAR	2	3	2	2	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	1	1	1	6	MALO	34	REGULAR
168	1	1	1	2	1	6	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	1	2	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	22	MALO
169	0	1	1	1	1	4	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	0	1	2	5	MALO	1	0	1	0	1	3	MALO	15	MALO



170	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	3	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	2	1	10	REGULAR	43	REGULAR
171	2	1	1	1	0	5	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	1	6	MALO	19	MALO
172	2	2	1	1	1	7	REGULAR	2	1	2	2	3	10	REGULAR	1	1	1	1	2	6	MALO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	35	REGULAR