



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa

Alberto Leveaú García, Picota - San Martín 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso ([https://orcid: 0000-0003-0707-6465](https://orcid.org/0000-0003-0707-6465))

ASESOR:

Dra. Caján Villanueva, Marina ([https://orcid:0000-0002-1559-4556](https://orcid.org/0000-0002-1559-4556))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, por brindarme su apoyo cuando tenía ganas de rendirme.

Eloy

Agradecimiento

A mi asesora de tesis, por haber compartido sus conocimientos y experiencias en la elaboración de la tesis, y a los compañeros del aula 7 de Maestría en Gestión Pública.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de transformación digital	22
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de transformación digital	23
Tabla 3. Nivel de rendimiento laboral	24
Tabla 4. Nivel de dimensiones de rendimiento laboral	25
Tabla 5. Prueba de normalidad	26
Tabla 6. Relación entre las dimensiones de la variable transformación digital y la variable rendimiento laboral	27
Tabla 7. Relación entre transformación digital y rendimiento laboral	28

Índice de Figuras

Figura 1. Dispersión entre la transformación digital y el rendimiento laboral 29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre transformación digital y rendimiento laboral en la mencionada institución. En torno a los aspectos metodológicos, se trató de un estudio básico, con un enfoque cuantitativo, correlacional y transeccional. Asimismo, la muestra estuvo integrada por 75 maestros que laboran en dicha entidad educativa; quienes respondieron a dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron, en el plano descriptivo, que se encuentra en un nivel bajo con un 43%, alto en un 3% y que para el 55% de docentes, el nivel de la transformación digital es promedio; mientras que para el 7% de docentes se encuentra en un nivel bajo, alto en 1%, y el 92% del nivel de rendimiento laboral es medio. Por otro lado, en el plano inferencial, se registraron asociaciones directas y significativas en el rendimiento laboral y la transformación digital (rho de Spearman= .738, $p= .000$); así como también con las dimensiones de la misma: Uso de tecnologías (rho de Spearman= .748, $p= .000$), tareas laborales (rho de Spearman= .719, $p= .000$) y la comprensión transformada (rho de Spearman= .735, $p= .000$). De este modo, se concluye que fue rechazada la hipótesis nula.

Palabras clave: Transformación digital, rendimiento laboral, institución educativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between digital transformation and work performance in the aforementioned institution. Regarding the methodological aspects, it was a basic study, with a quantitative, correlational and transectional approach. Likewise, the sample was made up of 75 teachers who work in said educational entity; who responded to two questionnaires. The results showed, at the descriptive level, that it is at a low level with 43%, high at 3% and that for 55% of teachers, the level of digital transformation is average; while for 7% of teachers it is at a low level, high in 1%, and 92% of the level of work performance is medium. On the other hand, at the inferential level, direct and significant associations were recorded in job performance and digital transformation (Spearman's rho= .738, p= .000); as well as with its dimensions: Use of technologies (Spearman's rho= .748, p= .000), work tasks (Spearman's rho= .719, p= .000) and transformed understanding (Spearman's rho = .735, p= .000). Thus, it is concluded that the null hypothesis was rejected.

Keywords: Digital transformation, job performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La COVID-19 tuvo un gran impacto en la población mundial, los gobiernos implementaron acciones para evitar la propagación del virus, de esa manera se dio inicio a la educación a distancia, implicando nuevos enfoques direccionados a la utilización de nuevas tecnologías de información, causando muchas interrogantes desde el docente sobre el conocimiento y preparación que debe tener en el uso de herramientas digitales y las maneras en que se está llevando a cabo la enseñanza y aprendizaje con esta modalidad. La mayoría de docentes calificó el hecho como un compromiso del cual no pudieron escapar, adaptándose de forma parcial a las necesidades, encontrando ciertas dificultades como que las plataformas colapsen, y su inexperiencia en medios digitales, presentaron dificultades en presentar sus clases, ya que muchos de ellos quisieron plasmarlas como si se trataran de una clase presencial, haciendo el proceso mucho más engorroso.

De esta situación se pudo rescatar lo importante que es que a los trabajadores se les facilite la orientación de tecnología y medios digitales para que puedan realizar un trabajo colaborativo, basado en entrenamiento (Picón et al; 2021). Por otra parte, Esmartia (2021) afirmó que en Latinoamérica el 70% de los que operan en educación pública sienten que sus capacidades digitales están por detrás de la educación privada. Los maestros de educación pública son reacios a salir de su zona de confort, lo que resulta en un retraso en el crecimiento con respecto a adquirir nuevos conjuntos de habilidades o destrezas en la digitalización.

A su vez en el Perú, el nuevo rol del docente tiene presente el manejo de los medios tecnológicos, lo que significó enfrentar los desafíos de un nuevo sistema de aprendizaje virtual. La educación en Huancavelica permitió que exista una interacción entre docentes y estudiantes, incluso utilizando celulares en el procedimiento de enseñanza. Por lo que el rendimiento laboral del docente debe ir a la par de los avances que se den en la tecnología sumando cada vez en mejorar sus competencias, pero en la práctica el docente sufrió muchas discriminaciones, como lo es no tener acceso a internet o a dispositivos de asistencia. Ante estas situaciones, muchos educadores sintieron preocupación, ansiedad, estrés laboral,

percepciones negativas, contribuyendo a que su desempeño no sea el mejor. (Huamán et al., 2021).

Asimismo en la institución donde se realizó la investigación, se dictan clases a estudiantes del nivel secundario, actualmente continúa brindando su servicio con docentes que no realizan un trabajo planificado, que les permita hacerlo en el horario y plazo pactado, manifiestan que están concentrados en temas ajenos a la institución, acostumbran dejar de lado actividades del trabajo, no son capaces de hacer correctamente sus labores, no le dedican tiempo y esfuerzo requeridos, los docentes no buscan actividades desafiantes en las sesiones, no actualizan sus conocimientos y habilidades laborales, no brindan soluciones creativas ante los problemas que se presentan, la mayoría de docentes suele quejarse de asuntos poco importantes, se escuchan rumores negativos de sus compañeros; asimismo presentan errores, por no emplear tecnologías para planificar sus actividades, la mayoría manifestó que su forma de ser en el trabajo no ha cambiado, no rescatan la utilidad de las herramientas que ahora utilizan, su forma de ver a la institución y su estructura no ha variado y muchos de ellos sienten que la tecnología realmente no contribuye a la colaboración.

En general los docentes tienen problemas para realizar sus funciones, no emplean herramientas digitales, el aprendizaje de los estudiantes está mermado por tal motivo.

Por consiguiente, el **problema general** fue: ¿Cuál es la relación entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota - San Martín 2022?, los **problemas específicos** fueron: ¿Cuál es el nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín 2022? ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022?

Por otra parte, la investigación se justificó **por conveniencia**, ya que tuvo por finalidad concernir la transformación digital y rendimiento laboral. **Relevancia social:** el estudio permitió comprobar las deficiencias percibidas por los docentes, a fin de que puedan contribuir a la institución para la cual trabajan. **Valor teórico:** porque se contrastó teorías: teoría de Engeström (2015) de la variable transformación digital, Rash (1960) para la variable rendimiento laboral. **Implicaciones prácticas:** permitió asociar los constructos, por medio de los docentes quienes pondrán en práctica una autoevaluación para encontrar en qué pueden mejorar. **Utilidad metodológica:** se suministró instrumentos validados y confiabilidades, que serán de utilización a próximas investigaciones en temas similares.

Por lo tanto, se planteó como **objetivo general:** Determinar la relación entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín 2022. Los **objetivos específicos** fueron: Identificar el nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín 2022. Evaluar el nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022. Analizar la relación entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

Finalmente, la **hipótesis general** a la interrogante fue: Hi: Existe relación significativa entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022. Las **hipótesis específicas** fueron: H1: El nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022, es alto. H2: El nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022, es alto, H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al respecto detallamos lo siguiente:

En el ámbito internacional, Infanta (2019), desarrolló una investigación cualitativa, teniendo como muestra a 6 integrantes, entre directivos, expertos y ejecutivos. A los cuales se les aplicó dos entrevistas, y de instrumento guías de entrevista. Concluyó que, es necesario que los actores de la institución tengan como eje principal de transformación digital a la cultura, ya que esta al ser gestionada de forma correcta permite que se adopte un proceso de transformación adecuado, también se tuvo como conclusión que, las principales dificultades dentro de las organizaciones es la inexactitud de los planes para el cliente y la falta de liderazgo para lograr un cambio respectivo, y que las estructuras deficientes generan brechas en las entidades.

De la misma forma, Cijan et al. (2019), en su artículo científico examinó cómo la digitalización afecta el lugar del trabajo, la metodología fue cuantitativa, descriptiva. La muestra estuvo conformada por 98 personas. A las cuales se les aplicó una encuesta. Concluyeron que, se probó la hipótesis de que el proceso de digitalización mejora el lugar de trabajo con un $t=2.982$ y $p=0.004$. Y el trabajo mejora a través del proceso de digitalización, ya que, se genera mayor autonomía a los trabajadores, y contrapesa entre la ocupación y los asuntos personales, sabiendo discernir los aspectos negativos y positivos en la toma de decisiones para beneficio de la empresa en torno a sus metas y objetivos organizacionales maximizando beneficios, etc.

También, Area, Santana, y Sanabria (2020) en su apartado científico, cuya metodología fue de planteamiento mixto. La muestra estuvo conformada por 40 centros públicos de Educación. Las técnicas que se emplearon fueron entrevistas y encuesta. Concluyeron que, la transformación digital en cada una de las instituciones está en un nivel medio o intermedio entre iniciar y aplicar. Pese a un progreso en el desarrollo de las TIC's en las instituciones educativas es necesario evidenciar el requerimiento de estar avanzando en generar políticas educativas que faciliten la innovación pedagógica con tecnologías digitales, dicho en otros términos se tiene que identificar los componentes que impulsan la transformación educativa.

A su vez, Olarte (2019) en su estudio, la metodología fue de planteamiento cualitativo- descriptivo, la muestra fue conformada por seis trabajadores de una empresa. La técnica aplicada fue la entrevista. Concluyó que, los elementos de la cultura organizacional en los procesos de transformación digital, que son más importantes son las estructuras organizacionales más flexibles, que dejan tomar decisiones en equipo y hacen fácil la labor, así también es requerido poseer lineamientos entendibles sobre la transformación digital de manera que relacionen todos los niveles de la institución, con una comunicación clara y transparente de beneficios y desafíos a los que serán expuestos en el desarrollo de programas.

Incluso, Sosa y Valverde (2020) en su estudio, que fue de corte longitudinal mediante desarrollo de casos. Se empleó por técnica una entrevista semiestructurada a 57 individuos entre directivos, familias y docentes. Concluyeron que, la transformación digital es un evento muy importante en el ámbito de usar o no tecnologías en el aula, e influye en la confianza en emplear herramientas digitales en la materia educativa y en la competencia de reflexión para saber qué modelo didáctico de enseñanza utilizar, sin duda uno de los condicionantes también es el clima de apoyo y colaboración entre maestros lo que destaca la labor del coordinador TIC como líder entre sus compañeros al compartir sus experiencias de actividad diaria.

Asimismo, Ruiz-Falcó (2019) en su estudio, menciona que la metodología fue de enfoque mixto. La muestra fue de 17 entrevistados con ejecutivos, analistas. Concluyó que, la mayoría de empresas está en un estado de maduración con la transformación digital en un 54%, ya que, los trabajadores tienen cierto nivel de autonomía para alcanzar la misión. Y las empresas que tienen más éxito son las que persiguen que sus empleados estén utilizando tecnologías digitales y varíen la manera en que realizan negocios, en efecto mejorar los canales de comunicación estructural enfocada en la eficacia del guía, proporcionando una visión sistémica de las entidades incitando a los clientes a pensar diferente de la organización.

Además, Rosero (2019) en su análisis de estudio, cuyo enfoque fue cuantitativo, correlacional descriptivo, la muestra fue de 22 individuos. A los cuales se les aplicó por técnica una encuesta. Concluyó que, existe una relación entre el proceso de transformación digital y el desempeño. Asimismo, el desempeño es influenciado por aspectos tecnológicos y de infraestructura relacionados a la transformación digital. También se pudo concluir que, el capital intelectual adhiere conocimientos de conducta organizacional de forma dinámica estableciendo ventajas comparativas y competitivas en el plano económico-financiero respecto a su planificación de estrategias de responsabilidad con la sociedad actual.

Por otro lado, se tienen los estudios previos nacionales como, el de Guzmán et al. (2020) en su estudio, menciona que la metodología fue cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, la muestra estuvo conformada por 305 trabajadores. Se aplicó por técnica la encuesta y por instrumento el cuestionario. Concluyeron que, la transformación digital en las instituciones es muy importante puesto que incide de manera positiva en el rendimiento de los trabajadores, el área de recursos humanos debe redoblar sus esfuerzos para promover el aprendizaje digital de sus colaboradores de la mano con los medios sociales cerrando brechas de cobertura, haciendo más rápida y eficiente cada una de sus responsabilidades.

Igualmente, Barrientos (2019) en su estudio que tuvo como planteamiento cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra del estudio fue de 59 docentes. A los que se les aplicó por técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que, los trabajadores tienen nociones de competencias digitales en un nivel alto (52.5%), en el desempeño laboral docente su nivel se encontró en eficiente con un (57.6%), también se encontró que hay una relación positiva y moderada entre los constructos desempeño laboral y competencia digital y una significancia de 0,000. Del mismo, ante un mejor desarrollo de competencias digitales de parte de los docentes mejor será su desempeño en los procedimientos de aprendizaje y enseñanza.

De igual forma, en la caracterización de los constructos y como sustento teórico tuvo el de la transformación digital: Mahraz et al. (2019) la definen como, aquella que se preocupa por los cambios de las tecnologías digitales producidas en una institución, que es referido a cambios en estructuras organizativas o la automatización de procedimientos. La transformación digital es un proceso de cambio que incrementa en el tiempo, comienza con la adopción y la utilización de tecnologías, después cambiando hacia una conversión holística de una institución. (p.917). A su vez, Udovita (2020), precisa a la transformación digital como el efecto de novedosas tecnologías digitales y nuevos modelos sobre las propuestas de valor de servicios existentes.

De la misma forma, Santos et al. (2020), delimitan a la transformación digital como una variación de las organizaciones, que es respaldado por tecnologías digitales, a medida que las fuerzas transforman los distintos rubros de actividad, varias organizaciones con dicha transformación se consigue una mentalidad próspera en esta nueva era. También, Singh y Atwal (2019) la definen como aquella que está conformada de innovación, de una capacidad de una organización para adaptarse, considerar las oportunidades, tomar decisiones con una mentalidad digital para brindar soluciones precisas. Desde la perspectiva de Kraus et al. (2021) la transformación digital es el proceso de cambio y conversión de la información analógica a digital, en donde los procesos se vuelven automáticos por medio de la tecnología de la información. Por otro lado, Rodríguez y Bribiesca (2021), nos dicen que, la transformación digital son los cambios en la estructura, estrategias y tecnología para contribuir a responder a los requerimientos dados por el contexto, equilibrando los elementos anteriores y nuevos de la institución. Además, Nadkarni y Prügl (2021), la definen como una transformación encargada por los cambios de las tecnologías digitales puede causar en una institución o estructuras organizativas, el desafío es grande para instituciones que no han sido establecidas bajo dicha cultura.

Asimismo, la transformación digital implica cambios significativos en las instituciones, tales como en la fuerza laboral, ya que la tecnología permite que se mejoren los procesos, las estrategias y la concepción que se tiene de la organización, estableciendo que la variable en mención es una conmutación profunda de acciones e instituciones, procedimientos, capacidades y formas para maximizar la efectividad y las posibilidades de una mezcla de tecnologías y su consecuencia en la sociedad de forma priorizada (García, 2021). Incluso, Nambisan y Col (2017) definieron a la transformación digital como la utilización de tecnologías digitales durante el proceso de brindar un servicio, se realiza una innovación adoptándola a la organización, mejorando dichos procesos y productos, además, se da un cambio de pensamiento respecto a las innovaciones digitales.

De acuerdo con Bala (2018) indicó que la transformación digital es importante porque genera diversos cambios en las organizaciones, dado que permite que las actividades se realicen de manera más inteligente y rápida. Desde la perspectiva de Boughzala et al. (2020) consideraron que la transformación digital son un conjunto de cambios, en donde se convierte los servicios existentes en aspectos digitales, lo cual ofrece una ventaja e innovación de las competencias laborales. Según lo indicado por Gideon (2021) la transformación digital es fundamental dentro de las instituciones porque mejora el desempeño de los trabajadores, dado que automatiza las labores y aumenta la transparencia para realizar una determinada actividad. Según lo manifestado por Man et al. (2020) la transformación digital brinda estilos de vida sostenibles por medio de la constante capacitación de la fuerza laboral, además su implementación mejora el funcionamiento del trabajo en un determinado sector. Conforme con lo indicado por De Cássia et al (2021) la transformación digital es uno de los principales retos que asumen las empresas, debido a los nuevos cambios que su puesta en práctica implica, además de la exigencia del dominio de las tecnologías digitales y la capacidad de reflexionar para cumplir con los propósitos organizacionales.

Por su parte, la variable transformación digital, se fundamenta teóricamente en la teoría de Luhman o de los sistemas sociales, que teoriza la transformación digital de la sociedad y presenta una teoría cuya estructura está codificada en lenguaje digital. En este ámbito, esta propuesta no es un esfuerzo para realizar aportes nuevos sino más bien para transformar digitalmente la teoría social, es decir establecer una cultura de digitalización en la sociedad (Roth et, al., 2019, p.2). De otra parte, Guy en su planteamiento identifica que existen combinaciones entre la teoría social y teoría digital para formar una sola, en otras palabras busca que la transformación se entienda no en sus términos, sino observarlo desde un punto de vista crítico. Para ello se ha entendido al individuo y a la transformación digital en su conjunto. (Roth et, al., 2019, p.4).

Es decir, la importancia de los procedimientos de transformación en una organización relacionada a la digitalización supone la presencia de lineamientos de transformación digital especialmente desarrollados, como indican ciertos estudios. La estrategia está llamada a ser una base de las transformaciones digitales que las instituciones modernas deben tener si quieren seguir vigentes. La transformación digital debe ser holística, que represente aspectos logrados de forma concreta (Chernyavskaya et al., 2021, p.39-45). Entonces, la transformación digital es clave para la permanencia de cualquier institución, es decir subsistir en el tiempo. El avance de la transformación digital es posible solo si la dirección de la institución realiza una nueva estructura. La digitalización debe ser implementada en todas las áreas de las instituciones, como en la visión y sus valores, estructura, en la gestión del rendimiento, desarrollo del trabajador en competencia, vinculaciones, incentivándolos a un correcto comportamiento de los trabajadores y prevenir un comportamiento no deseado en ellos (Chernyavskaya et al.,2021, p.39-47).

Del mismo modo, la variable transformación digital será evaluada mediante el modelo de cuestionario sobre la transformación digital de Siljebo (2020). Dicho autor define a la variable como: el uso o aplicación de tecnologías a diferentes procesos de enseñanza, lo que a su vez contribuye al desarrollo de los docentes y al aprendizaje de los estudiantes. (p.28). Asimismo, el modelo de cuestionario es

realizado en base a la teoría de Engeström (2015), en donde se sostiene que la transformación digital en las instituciones educativas permite el aprendizaje expansivo, y que en las organizaciones en general pasan por distintos niveles hasta alcanzar una transformación digital bien establecida.

Además, tenemos las dimensiones de la variable como: Uso de tecnología consiste en medir el nivel de tecnología digital empleada en la institución, el cual se encarga de cuantificar si los docentes utilizan aquellas herramientas de carácter tecnológicas y si las perciben como propias. Presenta los indicadores: planificación, se refiere a cuantificar si los docentes suelen utilizar las tecnologías digitales para planificar sus actividades diarias en cada sesión; y el indicador acción, se refiere a medir si los docentes suelen emplear herramientas tecnológicas en determinadas acciones, como tomar exámenes, etc. (Siljebo, 2020, p.30). También, la segunda dimensión, de tareas laborales, se encarga de medir la situación de las actividades laborales de los docentes, los cambios respecto a su cultura digital. Aquí se encuentran los indicadores: cambios laborales, se refiere a las variaciones que puede sufrir la labor diaria de los docentes, luego de ir adquiriendo la cultura digital como parte de sus funciones. Y el indicador comportamiento, se refiere a medir las variaciones que presentan los docentes en sus actitudes respecto a la transformación digital (Siljebo, 2020, p.30).

Asimismo, la tercera dimensión comprensión transformada, mide si los docentes entienden totalmente la importancia de cada acción que realizan empleando herramientas digitales. Tiene tres indicadores: utilidad, mide la opinión de los docentes sobre las herramientas que utilizan en la enseñanza. El indicador concepción, mide cuanto ha variado el pensamiento que pueden tener los docentes respecto a la institución. Y el indicador colaboración, mide el nivel con que suelen apoyarse unos con otros empleando las herramientas tecnológicas (Siljebo, 2020, p.30).

Por lo tanto, la variable rendimiento laboral, se define como una respuesta o logro que está supeditado por funciones que realiza el trabajador en el centro educativo y el registro de los resultados producidos por los empleados de acuerdo a sus funciones de acuerdo a cierto periodo de tiempo. (Dewi et al., 2019). Por otro lado, según Robbins, citado por, Dewi et al. (2019) es el resultado de evaluar el trabajo realizado por individuos, con el objetivo de conseguir sus metas (Dewi et al., 2019). A su vez, el rendimiento laboral se puede definir como la medida en que un empleado puede realizar las actividades, empleando con éxito los recursos de la institución en condiciones regulares (Limon y Sezgin, 2020,). Incluso, Motowidlo, Borman y Schmit (1997) citado por (Limon & Sezgin, 2020), afirma que el rendimiento laboral es conductual, lo que significa que las circunstancias no se controlan por parte del empleado; también es evaluativo, lo que significa que los episodios de comportamientos pueden mostrar la variación en términos de magnitud respecto a los objetivos, finalmente se dice que el rendimiento laboral es multidimensional, debido a que se puede dividir en diferentes dimensiones como rendimiento con la tarea, contextual y adaptativo.

Por otro lado, el rendimiento laboral de los profesores no solo se aplica al aula o la escuela, sino a todos los contextos donde estén los educandos, también es considerado multidimensional, donde las dimensiones pueden ser preparación para la lección, evaluación de los estudiantes, compromiso, actividades, seguimiento, liderazgo, motivación y disciplina (Limon y Sezgin, 2020). Conforme con lo señalado por Panigrahi et al. (2019) el rendimiento laboral es el reflejo de la adecuada gestión de recursos humanos, dado que indica la mejora de las habilidades y capacidades de los trabajadores para lograr la productividad organizacional. Es decir, depende en gran cuantía del procesamiento automático, técnico comprensión y habilidades psicomotoras (Sultana, 2020). Según lo señalado por Mohand (2020) el rendimiento laboral es considerada como la eficiencia y eficacia de las actividades diarias que realizan los trabajadores para cumplir con los objetivos planificados.

Del mismo modo, las instituciones tienen que invertir en programas de capacitación con el objetivo de aumentar el rendimiento a los colaboradores. (Laosebikan et al., 2018). De acuerdo con Błażej (2018) el rendimiento laboral son todas las

actividades que se realizan dentro de un centro laboral y tiene como resultado el cumplimiento de una labor medible. Según Muriuki & Wanyoike (2021) el rendimiento laboral es la productividad de los trabajadores, lo cual es influenciado por la retroalimentación y reconocimiento de los empleados. Por consiguiente, se refiere al cumplimiento de una actividad por parte del capital intelectual, es decir un medio por el cual las instituciones consiguen sus fines a través de acciones recurrentes. (Oravee et al., 2018). De acuerdo con Krijgsheld et al. (2022) el rendimiento laboral es considerando como el desempeño de los trabajadores para cumplir con las actividades programadas, para adaptarse al entorno ocupacional y reflejar un comportamiento laboral adecuado, cumpliendo con los objetivos de la institución.

Por su parte, Mababu (2016), menciona que, el rendimiento laboral está relacionado con los roles que desempeña el capital intelectual en el manejo de conflictos, y el cumplimiento de sus actividades en relación al trabajo que ejecuta. De este modo, el nivel del rendimiento laboral se puede medir por varios factores: la calidad del trabajo, se refiere a la evaluación para completar el trabajo en comparación con los objetivos establecidos, la cantidad de trabajo es la evaluación de la capacidad de empleados para completar las tareas con precisión, la puntualidad significa capacidad de los empleados para completar las tareas y trabajar en estrecha colaboración en el tiempo previsto (Wang, 2018).

Entonces, las teorías que justifican la variable rendimiento laboral son: La teoría de Campbell, la cual nace del requerimiento de cuantificar el rendimiento laboral de forma integral, es decir tiene por objeto contar con los elementos primordiales para medir el desempeño en sus actividades (Bautista et al., 2020). También, se encuentra la teoría del intercambio social y el factor estructural del rendimiento laboral, la cual se basa en que el rendimiento puede ser medido con el rendimiento de la tarea, que describe el dominio del trabajo general y son valorados por las entidades (Chao et al., 2018). Pero, al medir el rendimiento laboral, se contribuye a evidenciar que los trabajadores cumplen con sus asignaciones encomendadas por el líder de la entidad (Chao et al., 2018).

A su vez, la variable rendimiento laboral será medida a través de la adaptación de la Escala de Rendimiento Laboral de los autores Gabini y Selessi (2016), basado en la teoría de Rash (1960), según esta teoría la variable contiene 3 dimensiones: La primera dimensión rendimiento en la tarea es el logro de las actividades y responsabilidades de una labor descritas para cada trabajador que aportan a la institución directa o indirectamente. Se encuentran los indicadores: planeamiento y organización del trabajo, se refiere a la capacidad que tiene un trabajador para planificar y establecer sus actividades diarias de forma adecuada. El segundo indicador orientación a resultados, son las competencias que posee cada trabajador orientado a resultados al final de cada periodo. Tercer indicador priorización del trabajo, son las características y actitudes que tiene el trabajador como principal elemento, respecto a algún aspecto de su trabajo. El cuarto indicador que es eficiencia laboral, son las destrezas que poseen los trabajadores para terminar sus funciones en el plazo pactado, es decir respetando diferentes criterios dados por su superior (Gabini y Salessi, 2016).

La segunda dimensión rendimiento en el contexto, son acciones espontáneas y personales que suelen superar a lo que se espera para su puesto, estos son importantes para la consecución de las respuestas deseadas en las instituciones. Conformada por los indicadores: iniciativa, mide que tan predispuestos suelen estar los trabajadores ante cualquier situación que se les presente. El indicador tareas laborales desafiantes, son características que puede tener el individuo para elegir actividades retadoras. El indicador actualización de conocimientos, mide si los trabajadores suelen actualizar sus conocimientos en el tiempo. El indicador habilidades laborales, son las destrezas de los empleados en su respectiva área de trabajo. El indicador soluciones creativas, se refiere a las soluciones que pueden brindar los docentes de forma creativa ante cualquier problema que se presenta (Gabini y Salessi, 2016, p.32).

La tercera dimensión llamada comportamientos contraproducentes, son las actuaciones deliberadas que se realizan de forma voluntaria que quieren perjudicar a las instituciones. Esta dimensión contiene los siguientes indicadores: El primer indicador excesiva negatividad, se refiere a las manifestaciones negativas que puede realizar cualquier trabajador respecto de la institución y su trabajo, como sentirse desganados ante sus responsabilidades. Finalmente, el indicador acciones que dañan a la organización, se refiere a no solo manifestaciones negativas, sino de manifestaciones que ya sobrepasan la barrera de confidencialidad y que pueden perjudicar el estado de la institución (Gabini y Salessi, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

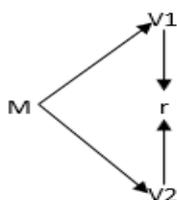
Tipo de estudio

Básica, puesto que fue, un saber completo mediante el entendimiento de los elementos principales de los dilemas, de las realidades visibles o de las asociaciones de los agentes (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), 2019).

Diseño de investigación

La investigación presentó un diseño no experimental, es decir no se modifican los constructos en investigación. Ello significa que se miden las variables tal y como se desarrollan en un contexto original, (Hernández y Mendoza, 2018, p.174). Por otra parte, la investigación se rigió por un corte transversal debido a que se recolectaron datos necesarios de un solo lapso (Hernández y Mendoza, 2018, p. 177).

Su diseño fue descriptivo-correlacional puesto que se realiza una descripción extensa de cada uno de los constructos; para después, encontrar el grado de asociación que hay entre ellas (Ñaupas et al., 2018). Lo mencionado se puede ver a continuación:



Donde:

M= Los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García

V1= Transformación digital

V2= Rendimiento laboral

r= relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Transformación digital.

Variable 2: Rendimiento laboral.

Nota: La matriz se concibió en los anexos

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Fue constituida por 75 maestros de la Institución Educativa Alberto Leveaú García. (*Fuente:* Directorio de Docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García-Picota)

Criterios de selección

Se consideró los siguientes:

Criterios de inclusión:

Docentes de cualquier género.

Los docentes que acepten firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Docentes que por fuerzas mayores no puedan participar de los cuestionarios.

Docentes que no llenen el cuestionario durante la encuesta.

Muestra

La muestra fue censal, porque al ser una población reducida se trabajó con la totalidad de los miembros de la misma, por ende, conservan similares cualidades (López-Roldán y Fachelli, 2015). Entonces, la muestra estuvo integrada por 75 docentes de la Institución Educativa. (*Fuente:* Directorio de Docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García-Picota)

Muestreo

Presentó un muestreo no probabilístico, donde se toma en cuenta el criterio del investigador para el establecimiento de los miembros de la muestra en

tanto se considera una lista de cualidades que deben tener los participantes. (Ñaupas et al., 2018, p.334).

Unidad de análisis

Fue un profesor de la Institución Educativa Alberto Leveaú García

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se empleó, la encuesta para las dos variables; por ser la más usada en investigaciones colectivas o sociales, tienen gran exactitud para recabar información necesaria en una investigación. Además, tiene por cualidad trascendente, poseer distintas preguntas fijadas según las dimensiones e indicadores de los constructos en estudio (Carrasco, 2018, p.314).

Instrumento

Se eligió de instrumento, el cuestionario, que se trata de un listado estructurado y organizado de ítems según cada constructo en investigación. El fin del del cuestionario es recoger la información requerida para conseguir los objetivos propuestos, así también permite probar las hipótesis dadas (Ñaupas et al., 2018, p.291). Para el cuestionario sobre transformación digital, contiene 18 preguntas, el autor fue Siljebo (2020) basado en la teoría de Engeström (2015) y comprende 3 dimensiones, la primera dimensión uso de tecnología que consta de 5 preguntas, la dimensión tareas laborales que consta de 6 preguntas y la dimensión comprensión transformada comprende 7 preguntas. Baremos: bajo, promedio, alto.

Para el cuestionario sobre rendimiento laboral, consta de 16 preguntas, en base al autor Gabini y Selessi (2016) basado en la teoría de Rash (1960), y se compone por 3 dimensiones, la primera dimensión rendimiento en la tarea que consta de 5 preguntas, la segunda dimensión rendimiento en el contexto que consta de 6 preguntas y la dimensión comportamientos contraproducentes que contiene 5 interrogantes. Baremos: bajo, medio y alto, Ambos cuestionarios contienen una escala Likert con las siguientes

alternativas: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Validez

Indica la exactitud con la que los instrumentos cuantifican los constructos que están en investigación, lo que significa que, mide la eficacia de un instrumento para describir las cualidades de las variables que se quieren estudiar en cierto periodo (Ñaupas et al., 2018, p.276). Se encontró la autenticidad de los dos cuestionarios a través de un juicio de expertos en la materia, los que se estudió y analizó cada ítem planteado, brindando un determinado puntaje.

La tabla mostró esto:

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
V1	1	Metodólogo	4.7	Aplicable
	2	Temático	4.9	Aplicable
	3	Temático	4.5	Aplicable
V2	1	Metodólogo	4.8	Aplicable
	2	Temático	4.6	Aplicable
	3	Temático	4.7	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Los instrumentos, son dos cuestionarios, que se sometieron a un juicio de tres expertos; los que verificaron si son coherentes y pertinentes en los indicadores con los constructos de estudio. Respecto al primer constructo, fue un promedio de 4.7, que significa el 94 % de concordancia entre jueces. Respecto al segundo constructo, fue un promedio de 4.83, representando el 94 % de acuerdo entre jueces; lo que significa, que poseen elevada validez; agrupando los requisitos metodológicos para aplicarse.

Confiabilidad

Es aquella que indica que las medidas hechas a través de un instrumento no cambian de forma importante, ya sea que se aplique a distintos individuos, o

cambien en espacio y tiempo, es decir al aplicarse en contextos o momentos parecidos los resultados siempre van a ser los mismos (Ñaupas et al., 2018, p.727). Se encontró la confiabilidad de instrumentos a través de una prueba piloto de 30 maestros y después han sido procesados los datos conseguidos en el programa estadístico SPSS 25 en donde se calculó el valor del alfa de Cronbach.

Análisis de confiabilidad de la variable: Transformación digital

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Confiabilidad el número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	18

Fuente: Elaboración propia

Análisis de confiabilidad de la variable: Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Confiabilidad el número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	16

Fuente: Elaboración propia

Dando como resultado para ambos casos que los dos constructos registraron un nivel de confiabilidad aceptable ya que supera el 0.7, para la variable transformación digital se obtuvo como resultado 0.937, mientras que para la variable rendimiento laboral se obtuvo 0.982, ambos pudieron ser utilizados en la investigación.

3.5. Procedimientos

Tras la recogida de los datos mediante los instrumentos a cada una de las variables; se llevó a cabo las sumatorias de puntajes y su transferencia al software Microsoft Excel y SPSS para la codificación de las respuestas. Posteriormente, se procedió al análisis descriptivo; derivándose las sumatorias en frecuencias y cifras porcentuales totales; contemplando su designación en las categorías ordinales de las variables a las que pertenecen. Luego, se emitió el análisis inferencial, que involucra los estudios de las variables entre sí y sus dimensiones hallándose asociación. Pero antes de ello se aplicó la prueba de normalidad que permitió definir la técnica estadística correlacional a usar.

3.6. Método de análisis de datos

Con la aplicación de los instrumentos, se procesó la base de datos por medio del Microsoft Excel; que fue transferido al software estadístico SPSS a efectos de codificar las variables. Posteriormente, se desarrolló el cómputo de los estadísticos y se tabuló los datos. Finalmente, se generó un análisis inferencial, utilizando la prueba correspondiente tomando en cuenta si se evidencia o no normalidad en la distribución de la data.

3.7. Aspectos éticos

Se detalló los siguientes principios internacionales:

Confidencialidad, debido a que se trabajó con maestros de un colegio, los cuales poseen entrada exclusiva a los datos y en cuyo proceso los datos son totalmente confidenciales.

Veracidad de información, porque la data fue de cualidad verdadera y original en las respuestas del estudio.

Autonomía, porque los encuestados tuvieron la competencia de decidir si siguen participando o no, cuando ellos lo deseen

Anonimato, porque no fueron reflejados los datos personales de los encuestados en cada uno de los cuestionarios.

Beneficencia, debido que fue posible ofrecer beneficios de saberes para los participantes.

Y se tomó en cuenta la guía de elaboración de trabajos de investigación UCV (2020) y el Manual Apa 7 edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

Tabla 1

Nivel de transformación digital

Nivel	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	41	32	43%
Promedio	42	65	41	55%
Alto	66	90	2	3%
Total			75	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 1, la transformación digital se localiza en el nivel promedio con un 55%; a decir de los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García. En esa línea, podría deberse a la insuficiente flexibilidad del personal docente para adecuarse a los cambios de la época y, a su parecer, de que las tecnologías son complejas; motivo por el cual no profundizan en su práctica y persisten en preferir el paradigma ortodoxo de enseñanza.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de transformación digital*

Dimensiones	Nivel	Rango		Frec.	%
		Desde	Hasta		
Uso de tecnologías	Bajo	5	12	37	49%
	Promedio	13	20	36	48%
	Alto	21	25	2	3%
	Total			75	100%
Tareas laborales	Bajo	6	14	34	45%
	Promedio	15	23	40	53%
	Alto	24	30	1	1%
	Total			75	100%
Compresión transformada	Bajo	7	16	32	43%
	Promedio	17	26	40	53%
	Alto	27	35	3	4%
	Total			75	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

Elaboración: Propia.

Interpretación

En la tabla 2, las dimensiones de la variable transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota, son: dimensión uso de tecnologías nivel bajo 49%, promedio 48% y alto 3%, dimensión de tareas laborales nivel promedio 53%, bajo 45% y alto 1%, dimensión comprensión transformada nivel promedio 53%, bajo 43% y alto 4%.

4.2. Nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

Tabla 3

Nivel de rendimiento laboral

Nivel	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	16	36	5	7%
Medio	37	57	69	92%
Alto	58	80	1	1%
Total			75	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 3, el rendimiento laboral fue calificado como nivel medio por el 92% de los maestros de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022. Los factores que respaldarían el resultado serían la confianza en la propia experiencia de los maestros, la cual si bien los ha orientado a alcanzar ciertos resultados con los estudiantes no ha consolidado un aprendizaje a través de metodologías interactivas y más novedosas. Asimismo, la disconformidad con la administración de la institución educativa que, a su juicio, evidencia deficiencias y repercute en su grado de compromiso con su trabajo

Tabla 4*Nivel de dimensiones de rendimiento laboral*

Dimensiones	Nivel	Rango		Frec.	%
		Desde	Hasta		
Rendimiento en la tarea	Bajo	5	12	40	53%
	Medio	13	20	33	44%
	Alto	21	25	2	3%
	Total			75	100%
Rendimiento en el contexto	Bajo	6	14	35	47%
	Medio	15	23	37	49%
	Alto	24	30	3	4%
	Total			75	100%
Comportamientos contraproducentes	Bajo	5	12	9	12%
	Medio	13	20	43	57%
	Alto	21	25	23	31%
	Total			75	100%

Fuente: Encuesta aplicada.*Elaboración:* Propia.

Interpretación

En la tabla 4, corresponde a las dimensiones de la variable rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota, los cuales son: dimensión rendimiento en la tarea nivel bajo 53%, medio 44% y alto 3%, dimensión de rendimiento en el contexto nivel medio 49%, bajo 47% y alto 4%, dimensión comportamientos contraproducentes nivel medio 57%, alto 31% y bajo 12%.

4.3. Relación entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

Debido a que un requisito previo para el tratamiento inferencial que se estima necesario al momento de seleccionar la prueba correlacional es la aplicación de la prueba de normalidad que informará sobre la distribución normal de los datos. Dado que el tamaño muestral fue superior 50, se recurrió a la prueba de Kolmogórov-Smirnov y los resultados se muestran a continuación:

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Uso de tecnologías	,120	75	,010
Tareas laborales	,129	75	,004
Comprensión transformada	,124	75	,006
Transformación digital	,120	75	,009
Rendimiento en la tarea	,112	75	,020
Rendimiento en el contexto	,110	75	,025
Comportamientos contraproducentes	,088	75	,200
Rendimiento laboral	,120	75	,009

Fuente: Encuesta aplicada.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 5, las cifras indican que ambas variables transformación digital y rendimiento laboral; no cuentan con una distribución normal ya que son de .009 y .009 respectivamente, sobre sus dimensiones, si bien algunas registran normalidad ($p > .05$), debe cumplirse que todas las variables presenten la distribución normal así que la prueba elegida fue la no paramétrica; es decir, la de Rho de Spearman.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de la variable transformación digital y la variable rendimiento laboral

			Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Uso de Tecnologías	Coeficiente de correlación	,748**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75
	Tareas laborales	Coeficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75
	Comprensión transformada	Coeficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75
	Transformación digital	Coeficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	75

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

Fuente: Encuesta aplicada.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 6, se explican la relación entre las dimensiones de la variable transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota - San Martín 2022, donde los p-valores son igual a 0.000

íntegramente nos indica la existencia de relación. El valor asumido por el Rho Spearman para la D1: Uso de tecnologías con 0.748, D2: Tarea laborales con 0.719, D3: Compresión transformada con 0.735, estos valores son considerados como una relación positiva media alta.

4.4. Relación entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

Tabla 7

Relación entre transformación digital y rendimiento laboral

		Transformación digital	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Transformación digital	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	. 75
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada.

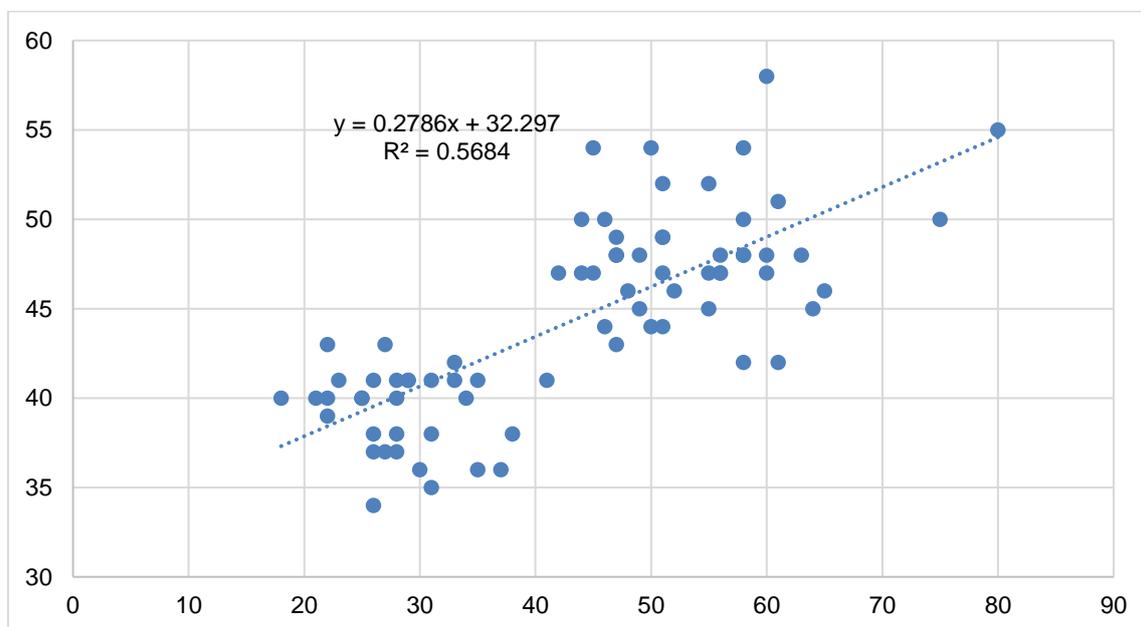
Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 7, existe una asociación positiva y significativa entre transformación digital y el rendimiento laboral (rho de Spearman= .738, p= .000). En consecuencia, se interpreta que un mejor desarrollo de la incorporación de las tecnologías en el

ejercicio docente; beneficiaría el rendimiento personal en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

Figura 1. Dispersión entre la transformación digital y el rendimiento laboral



Fuente: Encuesta aplicada.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

Asimismo, en la figura 1, el valor del factor determinante R^2 igual a 0.5684, significa que el 56.84% de la transformación digital se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

V. DISCUSIÓN

Del mismo modo, en esta investigación al determinar la relación entre la transformación digital y el rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín, se pudo encontrar que el valor (rho de Spearman= .738, $p= .000$), lo que nos da entender que existe una relación entre las variables. Esto quiere decir que una mejoría en la incorporación de las tecnologías en el desenvolvimiento docente; beneficiaría el rendimiento personal en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García Picota. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación donde refiere que existe relación significativa entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín.

Incluso, estos resultados son corroborados con Guzmán et al. (2020), donde se expuso un impacto significativo de la transformación digital en las dimensiones desempeño de la tarea ($p<0.05$) y desempeño contextual ($p<0.05$), así como implicancia negativa con el comportamiento contraproducente. Además, influyó en el desempeño laboral ($p<0.05$). puesto que facilita la agilidad y eficiencia al efectuar las labores asignadas. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor sea las herramientas tecnológicas que se les brinda a los docentes en cuanto a la transformación digital mejor será el rendimiento laboral de los mismos, lo que significa que su trabajo fue valorado.

Por otro lado, en alusión al primer objetivo específico, donde se identificó el nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín, se obtuvo que, según la perspectiva de los docentes evaluados, existe un nivel predominantemente promedio para la transformación digital con un 55%, esto quiere decir que la transformación digital son los cambios en la estructura, estrategias y tecnología para contribuir a responder a los requerimientos dados por el contexto, equilibrado los elementos anteriores y nuevos de la institución. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis de investigación donde se menciona que el nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022, es alto.

Asimismo, estos resultados al ser comparados con el estudio de Infanta (2019) expuso que el grado de conocimientos sobre la transformación digital era equivocado en el 50% maestros ya que confundían el término con el de tecnología. Además de que el 100% percibiera la transformación digital como bastante complejo y, por tanto, observan con cierto recelo que puedan aprender a utilizar las herramientas digitales, pero es indispensable que se logre una inclusión de manera paulatina para ir cerrando brechas en la conectividad, evitando caer en páginas no confiables para buscar información en el desarrollo de las actividades. Cabe resaltar en este punto, que lo último es particularmente coincidente con la explicación presuntiva formulada para el hallazgo con antelación.

A su vez, del segundo objetivo específico, donde se evaluó el nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín, se halló que el nivel de rendimiento laboral fue catalogado como medio por el 92% de los docentes de la Institución Educativa en mención. Esto quiere decir que el rendimiento laboral es conductual, lo que significa que las circunstancias no se controlan por parte del empleado; también es evaluativo, lo que significa que los episodios de comportamientos pueden mostrar la variación en términos de magnitud respecto a los objetivos; finalmente se dice que el rendimiento laboral es multidimensional, debido a que se puede dividir en diferentes dimensiones como rendimiento con la tarea, contextual y adaptativo.

Además, frente a lo mencionado se aceptó la hipótesis de investigación donde se menciona que el nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022, es alto. En contraste con lo precedente, la investigación de Barrientos (2019), el desempeño laboral del 56% del personal docente se tipificó como eficiente. La divergencia entre los datos obedecería a dos años de diferencia que separan a las investigaciones dado que el 2019 corresponde a una situación anterior a la pandemia y, por ende, entrañó menos dificultades al no demandar de una utilización casi exclusiva de herramientas digitales en la enseñanza por la modalidad de enseñanza remota.

También, en torno al tercer objetivo específico, donde se analizó la relación entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución

Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín se mostró que la dimensión de uso de tecnologías se asoció directa y significativamente con el rendimiento laboral (ρ de Spearman= .748, $p= .000$); a partir de lo cual se interpretó que, mientras se incremente la utilización de recursos tecnológicos, aumentará la calidad del desenvolvimiento individual. En congruencia con lo detallado anteriormente, el estudio de Cijan et al. (2019) se concluyó que el proceso de digitalización optimizó el desempeño laboral ($t=2.982$; $p= .004$) ya que aporta autonomía a los docentes al momento de elaborar su plan de trabajo; contribuyendo con mantener su bienestar en el trabajo y su vida personal. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis de investigación donde se menciona que existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.

De manera complementaria, Sosa y Valverde (2020) formuló como conclusión que el uso de tecnologías en el aula ejerce influencia en la seguridad para aplicarlas en el diseño de clases. Tales efectos promoverían el desarrollo competencial del docente en la medida en que analiza y reflexiona sobre el modelo didáctico a implementar; seleccionando los materiales convenientes dependiendo del perfil de los estudiantes y las necesidades institucionales. En respaldo del resultado, el estudio de Olarte (2019) concluyó que los procesos de transformación digital repercuten en la flexibilidad dentro de la toma de decisiones; facilitando el trabajo individual al optimizar una comunicación concisa, comprensible y honesta acerca de los beneficios y desafíos que conciernen a la adaptación al cambio, viabilizando la recepción y aceptación de las herramientas tecnológicas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En alusión al objetivo general, existe una asociación positiva y significativa entre la transformación digital y el rendimiento (ρ de Spearman= .738, $p= .000$). En consecuencia, se interpreta que un mejor desarrollo de la incorporación de las tecnologías en el ejercicio docente; beneficiaría el rendimiento personal en el trabajo de los maestros de la Institución Educativa Alberto Leveaú García Picota 2022.
- 6.2. Con relación al primer objetivo específico, la transformación digital se ubicó en el nivel promedio con un 55%; a decir de los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García Picota 2022. En esa línea, podría deberse a una insuficiente flexibilidad; motivo por el cual no profundizan en su práctica.
- 6.3. Respecto al segundo objetivo específico, el nivel de rendimiento laboral fue tipificado como medio por el 92% de los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García Picota 2022. Ello sería respaldado por la confianza de los maestros en su propia experiencia y su disconformidad con la gestión institucional.
- 6.4. Sobre el tercer objetivo específico, la dimensión de uso de tecnologías se asoció directa y significativamente con el rendimiento laboral (ρ de Spearman= .748, $p= .000$); a partir de lo cual se infiere que mientras se incrementa la utilización de recursos tecnológicos, aumentará la calidad del desenvolvimiento individual para cada uno de los docentes, y la dimensión de tareas laborales se relacionó positiva y significativamente con el rendimiento laboral (ρ de Spearman= .719, $p= .000$), la dimensión de comprensión transformada se vinculó directa y significativamente con el rendimiento laboral (ρ de Spearman= .735, $p= .000$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota, llevar a cabo evaluaciones periódicas donde los docentes expresen sus inquietudes y pareceres respecto a la política del uso de las herramientas tecnológicas; reportando sus dificultades de aprendizaje y barajar modificaciones procedimentales durante el periodo de adaptación; procurando una permanente retroalimentación que comunique sobre aspectos positivos y mejora de su desempeño individual.
- 7.2. Al director de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota, debe ofrecer a los docentes sesiones de capacitación sujetas a incentivos a fin de que se logre un aprendizaje en el uso de herramientas tecnológicas y la importancia de su inclusión durante las clases dado que las actividades generales de los estudiantes giran en torno a las mismas; lo cual posibilitaría una mejor adherencia a los estudios.
- 7.3. Al director de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota, deber convocar a reuniones con los maestros para que se discutan los resultados obtenidos con los alumnos, reconocer los puntos débiles en el manejo de enseñanza, llevar a cabo una aproximación sobre el aprendizaje estudiantil y exhortar el planteamiento de estrategias que abarcarían propuestas creativas para optimizar el rendimiento docente.
- 7.4. Al director de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota, informar acerca de las ventajas que sugiere la incorporación de las tecnologías en el ejercicio docente dentro de la organización y catalogarla como un signo que caracterice a la gestión de la institución educativa al agilizar sus procesos administrativos y permitir una resolución de los problemas con efectividad.

REFERENCIAS

- Area, M., Santana, P., y Sanabria, A. (2020). La transformación digital de los centros escolares. obstáculos y resistencias. *Digital education*, 15-31. <https://revistes.ub.edu/index.php/der/article/view/30558>
- Bala, M. (2018). Digital Transformation: Review of Concept, Digital Framework, and Challenges. *Swaranjali Publication*, 1(1), 133-152. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3555282
- Barrientos, W. (2019). *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019. Lima*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41380?show=full>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Błażej, M. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227–244. <https://sciendo.com/pdf/10.2478/ijme-2018-0018>
- Boughzala, I., Garmaki, M., & Chourabi, O. (2020). Understanding how Digital Intelligence contributes to Digital Creativity and Digital Transformation: A Systematic Literature Review. Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences, 1(1), 320-329. https://pdfs.semanticscholar.org/b1ff/3df15cb5f6ca95b3a4e8575fd0fa2ec2897b.pdf?_ga=2.104378889.823632355.1656372993-2140382000.1639174005

- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Chao, M., In-Sue, O., & Kwanghyun, K. (2018). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 1-14. https://www.researchgate.net/publication/324799221_Relative_Importance_of_Major_Job_Performance_Dimensions_in_Determining_Supervisors'_Overall_Job_Performance_Ratings
- Chernyavskaya, S., Polonkoeva, F., Mukhambetova, A., & Tokayeva, B. (2021). Digital corporate culture as an element of the transformation of the organization in the context of digitalization. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 3944-3948. https://cibg.org.au/index.php/cibg/article/view/pdf_10375_a1a87cce965780e6567e3953b923cf61.html
- Cijan, A., Jenič, L., Lamovšek, A., & Stemberger, J. (2019). How digitalization changes the workplace. *Dynamic Relationships Management*, 8(1), 3-12. <http://sam-d.si/wp-content/uploads/2019/05/DRMJ.2019.v08n01a01.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.
- De Cássia, R., Oliveira, M., Carvalho, C., Da Costa, A., & Oliveira, J. (2021). Digital transformation and organizational knowledge: A systematic literature review. *Contemporary Journal of Economics and Management*, 19(21), 316-329. doi:<https://doi.org/10.19094/contextus.2021.71301>

- Dewi, P., Fikri, K., & Fitrio, T. (2019). The effect of work motivation on employees's performance mediated by job satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 2321-3418. https://www.researchgate.net/publication/336207105_The_Effect_of_Work_Motivation_on_Employees'_Performance_Mediated_by_Job_Satisfaction_at_Pt_Bank_Rakyat_Indonesia_TBK_Rengat_Branch_Office
- Esmartia. (2021). *Transformación Digital en la educación: puntos clave*. <https://resources.esmartia.com/blog/transformacion-digital-en-la-educacion-puntos-clave>
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
- García, F. (2021). Avoiding the dark side of digital transformation in teaching an institutional reference framework for elearning in higher education. *Sustainability*, 1-16. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/2023>
- Gideon, J. (2021). Strategic Alignment for Digital Transformation: Insights from the Public sector. *Stockholm University Borgarfjordsgatan*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1625600/FULLTEXT01.pdf>
- Guzmán, C., Navarro, N., Florez, W., y Vicente, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International journal of data and network science*, 4, 337-346. http://www.growingscience.com/ijds/Vol4/ijdns_2020_23.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw Hill.

- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A., y Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45-59. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/692/769>
- Infanta, P. (2019). *Gestión organizacional: La transformación digital como actor cultural*. Tesis de posgrado, Santiago. <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/3669/Gesti%C3%B3n%20organizacional%3A%20la%20transformaci%C3%B3n%20digital%20como%20actor%20cultural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro, N., & Roig, N. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research. *SAGE Open*, 1(1), 1–15. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440211047576>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 1(149), 1-17. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Laosebikan, J., Odepidan, M., Adetunji, A., & Aderinto, C. (2018). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance in Selected Microfinance Banks in Osogbo Metropolis, Osun State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 2545-5303. <https://iiardpub.org/get/IJSSMR/VOL.%204%20NO.%208%202018/IMPACT%20OF%20JOB.pdf>
- Limon, I., & Sezgin, Ş. (2020). Development of teacher job performance scale and determining teacher's Job performance level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 564-590. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1191651>

- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mababu, R. (2016). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 17-30. <https://journals.eagora.org/revMEDICA/article/download/828/879>
- Mahraz, M., Benabbau, L., & Berradi, A. (2019). A systemtic literature review of digital transformation. *Proceeding of the international conference on industrial engineering an operations management*, 917-931. <http://ieomsociety.org/toronto2019/papers/236.pdf>
- Man, Z., Han, L., & Si, S. (2020). An Education Literature Review on Digitization, Digitalization, Datafication, and Digital Transformation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 435(1), 301-305. <https://www.atlantis-press.com/article/125939327.pdf>
- Mohand, T. (2020). The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(3), 14-24. https://www.researchgate.net/publication/343820157_The_Determinants_of_Employee's_Performance_A_Literature_Review
- Muriuki, M., & Wanyoike, R. (2021). Performance appraisal and employee performance. *Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(10), 265-272. https://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i10_265_272.pdf
- Nadkarni, S., & Prügl, R. (2021). Digital transformation: a review, synthesis an opportunities for future research. *Management Review Quarterly*, 233-241. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-020-00185-7>
- Nambisan, S., Lyytinen, K., Majchrzak, A., & Song, M. (2017). Digital Innovation Management: Reinventing Innovation Management *Research in Digital*

World. In: MIS Quarterly, 223-238.
<https://www.misq.org/misq/downloads/issue/id/169/>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Olarte, É. (2019). *Factores de la cultura organizacional que deben ser gestionados un proceso transformación digital percibidos por un grupo de altos directivos de una empresa de servicios de tecnologías de la información*. Tesis de posgrado, Universidad EAFIT, Bogotá.
<https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/16008/TRABAJO%20DE%20GRADO-E%cc%81DISSON%20EFRAI%cc%81N%20OLARTE%20AYALA-MBA-EAFIT-REVISIO%cc%81N%20DE%20JFMJ%20rev%20EOA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista CIMEXUS*, 59-69

Panigrahi, S., Mohanty, S., & Mishra, P. (2019). High performance work system, firm performance and employee outcomes: a review. *Revista espacios*, 40(42), 1-10.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/a19v40n42p29.pdf>

Picón, G., González, G., y Paredes, J. (2021). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. Universidad Privada María Serrana, 1-16.

<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/111>

5

Ramawickrama, J., Opatha, H., & Pushpakumari, M. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research*, 66-81. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>

Rodríguez, G., y Bribiesca, G. (2021). Assessing digital transformation in universities. *Future internet*, 1-16.<https://www.mdpi.com/1999-5903/13/2/52/pdf>

Rosero, J. (2019). *Transformación digital y desempeño organizacional en empresas del sector de energía eléctrica*. Tesis de posgrado, Universidad de Colombia, Colombia.https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77839/Tesis%20MSc_Transformaci%c3%b3n%20Digital_JARG_Rev_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roth, S., Dahms, H., Welz, F., & Cattacin, S. (2019). Print theories of computer societies. Introduction to the digital. *Technological Forecasting & Social Change*, 10-28. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162519317354>

Ruíz-Falcó, F. (2019). Análisis empírico de la transformación digital en las organizaciones. *International journal of information systems and software engineering for big companies (IJISEBC)*, 35-52. <http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/443/334>

Santos, C., Durao, N., Fonseca, D., Ferreira, M., y Moreira, F. (2020). An educational approach for present and future of digital transformation in portuguese organizations. *Applied sciences*, 1-22. https://www.researchgate.net/publication/338723815_An_Educational_Approach_for_Present_and_Future_of_Digital_Transformation_in_Portuguese_Organizations

- Siljebo, J. (2020). Digitalization and digital transformation in schools: a challenge to educational theory? *Education in the North*, 24-37. doi:<http://dx.doi.org/10.26203/b0m3-dk35>
- Singh, Y., & Atwal, H. (2019). Digital culture-A hurdle or a catalyst in employee engagement. *International journal of management studies*, 54-60. https://www.researchgate.net/publication/330764339_Digital_Culture-A_Hurdle_or_A_Catalyst_in_Employee_Engagement
- Sosa, M., & Valverde, J. (2020). Perfiles docentes en el contexto de la transformación digital de la escuela. *BORDÓN Revista de pedagogía*, 151-173. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/72965>
- Sultana, A. (2020). Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *Ilkogretim Online-Elementary Education Online*, 2467-2483. <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/218/218-1596699539.pdf?1629343380>
- Udovita, P. (2020). Conceptual review on dimensions of digital transformation in modern era. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 520-529. https://www.researchgate.net/publication/339412785_Conceptual_Review_on_Dimensions_of_Digital_Transformation_in_Modern_Era

Universidad César Vallejo. (2020). Código de Ética en Investigación. Lima.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Wang, L. (2018). Factors affecting the job performance of employees at work place in the Higher Education sector of China. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 219-223. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0118/ijsrp-p7330.pdf>

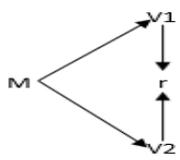
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Transformación digital	Aquella que se preocupa por los cambios de las tecnologías digitales que se pueden producir en una institución, que muchas veces resulta en cambios en estructuras organizativas o la automatización de procedimientos (Mahraz et al., 2019)	La evaluación de la variable se realiza mediante la aplicación del cuestionario.	Uso de tecnologías	Planificación	Ordinal
				Acción	
			Tareas laborales	Cambios laborales	
				Comportamiento	
			Comprensión transformada	Utilidad	
				Concepción	
	Colaboración				
V2: Rendimiento laboral	Es la respuesta del comportamiento de un trabajador que señala que el mismo está demostrando o no actitudes positivas hacia su organización (Ramawickrama et al., 2017).	La evaluación de la variable se realiza mediante la aplicación del cuestionario.	Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	Ordinal
				Orientación a resultados	
				Priorización del trabajo	
				Eficiencia laboral	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa	
				Tareas laborales desafiantes	
				Actualización de conocimientos	
				Habilidades laborales	
			Comportamientos contraproducentes	Soluciones creativas	
				Excesiva negatividad	
	Acciones que dañan a la organización				

Matriz de Consistencia

Transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota - San Martín 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022? ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota- San Martín 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022 Evaluar el nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022 Analizar la relación entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de transformación digital en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022, es alto H2: El nivel de rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022, es alto H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022</p>	<p>Técnica e Instrumentos</p>										
<p>Diseño de investigación Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal</p> <p>Tipo de estudio: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Esquema</p>  <p>Donde: M= Los docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García Picota V1= Transformación digital V2= Rendimiento laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población Estuvo conformada por 75 docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota-San Martín 2022.</p> <p>Muestra Bajo muestreo no probabilístico, la muestra se encontrará conformada por 75 docentes de la Institución Educativa Alberto Leveaú García, Picota - San Martín 2022.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Transformación digital</td> <td style="text-align: center;">Uso de tecnologías</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Tareas laborales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comprensión transformada</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Rendimiento laboral</td> <td style="text-align: center;">Rendimiento en la tarea</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Rendimiento en el contexto</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comportamientos contraproducentes</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Transformación digital	Uso de tecnologías	Tareas laborales	Comprensión transformada	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos contraproducentes
Variables	Dimensiones												
Transformación digital	Uso de tecnologías												
	Tareas laborales												
	Comprensión transformada												
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea												
	Rendimiento en el contexto												
	Comportamientos contraproducentes												

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario sobre transformación digital

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione marcando una “X” una de las alternativas que mejor represente su respuesta, marcando las opciones que se encuentran entre el 1 y el 5.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems. Sin más que agregar, sírvase responder a cada uno de los ítems en base a los siguientes valores:

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

Transformación digital						
N°	Uso de tecnología	Opciones de respuesta				
Planificación						
01	¿Suele utilizar tecnologías digitales para planificar sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
02	¿Sus compañeros utilizan tecnologías digitales para realizar sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
Acción						
03	¿Utilizan tecnologías digitales para la documentación?	1	2	3	4	5
04	¿Utilizan tecnologías digitales para la comunicación?	1	2	3	4	5
05	¿Utilizan tecnologías digitales para buscar información?	1	2	3	4	5
N°	Tareas laborales	Opciones de respuesta				
Cambios laborales						
06	¿Sus compañeros han cambiado su forma de trabajar?	1	2	3	4	5
07	¿Sus compañeros de trabajo han cambiado la forma en que planean las tareas laborales?	1	2	3	4	5

08	¿Sus compañeros de trabajo han desarrollado nuevas tareas laborales?	1	2	3	4	5
	Comportamiento					
09	¿La forma de pensar sobre las tareas laborales de sus compañeros ha cambiado?	1	2	3	4	5
10	¿Ha cambiado la forma en la que se habla de las tareas laborales?	1	2	3	4	5
11	¿Tiene discusiones sobre las tareas laborales en la institución?	1	2	3	4	5
N°	Comprensión transformada	Opciones de respuesta				
	Utilidad					
12	¿Las nuevas formas digitales suelen ser importantes para el desarrollo del trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Las herramientas digitales contribuyen a las nuevas formas de trabajo en la institución?	1	2	3	4	5
	Concepción					
14	¿Tiene un concepto diferente de la institución por el uso de herramientas digitales?	1	2	3	4	5
15	¿Las herramientas digitales organizan a la institución de manera diferente a la que estaba acostumbrado?	1	2	3	4	5
	Colaboración					
16	¿Suele ayudar a sus compañeros en cuestiones relativas a la digitalización?	1	2	3	4	5
17	¿Las herramientas digitales contribuyen al desarrollo del trabajo docente?	1	2	3	4	5
18	¿En la institución, se fomenta el desarrollo y colaboración entre pares?	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre rendimiento laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione marcando una “X” una de las alternativas que mejor represente su respuesta, marcando las opciones que se encuentran entre el 1 y el 5. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems. Sin más que agregar, sírvase responder a cada uno de los ítems en base a los siguientes valores:

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

Rendimiento laboral						
N°	Rendimiento en la tarea	Opciones de respuesta				
Planeamiento y organización del trabajo						
01	¿Planifica su trabajo para cumplirlo a tiempo?	1	2	3	4	5
02	¿Planifica y organiza sus actividades siguiendo un respectivo orden?	1	2	3	4	5
Orientación a resultados						
03	¿Suele alcanzar resultados satisfactorios en el trabajo?	1	2	3	4	5
Priorización del trabajo						
04	¿Participa activamente de las reuniones laborales y colegiados?	1	2	3	4	5
Eficiencia laboral						
05	¿Cumple con realizar sus labores y funciones en el plazo pactado?	1	2	3	4	5
N°	Rendimiento en el contexto	Opciones de respuesta				
Iniciativa						

06	¿Presenta iniciativas creativas para el desarrollo de su trabajo?	1	2	3	4	5
	Tareas laborales desafiantes					
07	¿Suelen ser un reto el manejo de las herramientas digitales?	1	2	3	4	5
08	¿Busca nuevos desafíos en sus labores?	1	2	3	4	5
	Actualización de conocimientos					
09	¿Lleva capacitaciones y cursos constantes para actualizar sus conocimientos?	1	2	3	4	5
	Habilidades laborales					
10	¿Las destrezas que tiene contribuyen a mejorar su trabajo?	1	2	3	4	5
	Soluciones creativas					
11	¿Usted brinda soluciones creativas frente a los problemas que se presentan en su labor?	1	2	3	4	5
N°	Comportamientos contraproducentes	Opciones de respuesta				
	Excesiva negatividad					
12	¿Tiene quejas de asuntos sin importancia en el trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Los comentarios negativos en su trabajo suelen afectar el comportamiento de sus compañeros?	1	2	3	4	5
14	¿Se concentra en los aspectos negativos de su labor en lugar de enfocarse en cosas positivas?	1	2	3	4	5
	Acciones que dañan a la organización					
15	¿Los problemas en el entorno laboral suelen llegar a consecuencias mayores?	1	2	3	4	5
16	¿Suele comentar aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece a la institución?	1	2	3	4	5

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Alva Lady Diana
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Transformación digital
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Transformación digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Transformación digital					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Transformación digital de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Transformación digital				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 03 de mayo del 2022


Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva
CLAD. N° 7120

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arévalo Alva Lady Diana
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Rendimiento laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

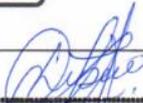
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 03 de mayo del 2022



 Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arevalo Alva
 CLAD. N° 7120

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ríos López Luis
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Transformación digital
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Transformación digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Transformación digital					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Transformación digital de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Transformación digital					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 03 de mayo del 2022


 Lic. Adm. Mtro. Luis A. Ríos López
 C.I. 02-06611

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ríos López Luis
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Rendimiento laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 03 de mayo del 2022


 Lic. Adm. Mtro. Luis A. Ríos López
 C.I. 40766017

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cabrejos Mil Sara Ricardina
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Transformación digital
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Transformación digital en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Transformación digital					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Transformación digital de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Transformación digital				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
4.5

Tarapoto, 03 de mayo del 2022


 Lic. Adm. Mg. Sara R.M. Cabrejos Mil
 C.I.A.D N° 16930

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrejos Mil Sara Ricardina
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Rendimiento laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Pinedo Alvarado, Eloy Alfonso.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Rendimiento laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Rendimiento laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

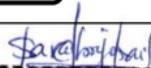
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 03 de mayo del 2022



 Lic. Adm. Mg. Sara R.M. Cabrejos Mil
 CIAD N° 16930

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PICOTA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Yo, **LEÓN SAAVEDRA SAAVEDRA**, identificado con DNI N° **01137722**, Director de la Institución Educativa Emblemática Integrada Técnica "**Alberto Leveau García**", Distrito y Provincia de Picota, Región San Martín, **AUTORIZO** al estudiante de maestría **ELOY ALFONSO PINEDO ALVARADO**, identificado con DNI N° **71719908**, para realizar una investigación titulada: "**(TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALBERTO LEVEAÚ GARCÍA, PICOTA-SAN MARTÍN 2022)**".

Villa Picota, 13 de Junio de 2022.



Mg. *León Saavedra Saavedra*
DIRECTOR

CARRETERA FERNANDO BELAUNDE TERRY KM 60 — PICOTA — REGIÓN SAN MARTÍN
Web: <http://algpikota.atspace.com/> E-mail: Le.e.albertoleveaugarcia@hotmail.com
Telf: 783381

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES
Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20601695015
Institución Educativa "Alberto Leveau García"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Mg. León Saavedra Saavedra	DNI: 01137722

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Transformación digital y rendimiento laboral en la Institución Educativa Alberto Leveau García, Picota – San Martín 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Eloy Alfonso Pinedo Alvarado	DNI: 71719908

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Picota, 13 de Junio del 2022

Firma: 
 (Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos estadísticos
Variable 1: Transformación digital

N°	Usos de tecnologías					Tareas laborales						Comprensión transformada								Total
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	PRG.17	PRG.18		
1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	58	
2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	60	
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	47	
4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	29	
5	3	3	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	58	
6	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	46	
7	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	55	
8	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	80	
9	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	42	
10	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	51	
11	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	
12	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	75	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	35	
14	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	2	2	4	2	55	
15	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	27	
16	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	56	
17	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	29	
18	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	30	
19	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	45	
20	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	52	
21	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	50	

22	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	25
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	49
24	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	5	4	4	3	3	3	61
25	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	63
26	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	48
27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	58
28	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	60
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	37
30	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	28
31	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	4	4	60
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
33	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	44
34	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	46
35	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	51
36	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	26
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	51
38	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	33
39	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	47
40	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	47
41	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	58
42	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	56
43	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	56
44	5	3	5	2	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	64
45	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	49
46	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	55
47	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	61
48	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	22
49	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	31
50	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	47

51	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	27	
52	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	45
53	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51	
54	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	33
55	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	44
56	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	58
57	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	51
58	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
59	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	65
60	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	23
61	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	26
62	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	31
63	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	28
64	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	26
65	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	26
66	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	21
67	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	25
68	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	22
69	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22
70	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	31
71	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	28
72	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	28
73	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	38
74	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	34
75	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	1	35

Variable 2: Rendimiento laboral

N°	Rendimiento en la tarea					Rendimiento en el contexto						Comportamientos contraproducentes					Total
	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16	
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	42
2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	2	1	2	2	58
3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	48
4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	5	4	5	4	4	41
5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	54
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	44
7	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	47
8	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	55
9	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	47
10	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	47
11	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
12	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	2	1	1	1	1	50
13	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	41
14	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	52
15	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	5	5	5	5	37
16	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	47
17	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	41
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	36
19	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	47
20	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	46
21	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	54
22	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	40
23	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	48
24	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	42

25	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	48
26	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	46
27	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	50
28	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	48
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	36
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4	41
31	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	47
32	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	40
33	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	47
34	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	50
35	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	52
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	37
37	4	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	49
38	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	4	4	4	4	4	42
39	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	48
40	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	43
41	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	48
42	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	47
43	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	48
44	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
45	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	45
46	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	45
47	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	4	3	1	3	51
48	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	4	5	5	4	5	40
49	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	41
50	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	49
51	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	43
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	54
53	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	3	2	49

54	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	41
55	3	4	2	4	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	50
56	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	48	
57	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	44	
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	41	
59	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	46	
60	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	5	4	5	5	5	41	
61	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	4	38	
62	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	4	5	4	38	
63	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	40	
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	34	
65	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	41	
66	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	40	
67	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	40	
68	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	4	4	3	39	
69	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	4	4	43	
70	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	5	4	4	4	4	35	
71	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	4	5	5	4	37	
72	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	4	5	4	38	
73	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5	4	5	4	4	38	
74	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	5	4	5	5	5	40	
75	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	4	5	4	4	36	