



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una
institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Arotinco Palpa, Maritza Mary (orcid.org/0000-0002-1344-1433)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi estudio de investigación a mis queridos padres y familiares, por el apoyo moral y económico a lo largo de esta carrera.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, por los consejos que me ayudaron moralmente para sobrellevar las adversidades que se suscitaron a lo largo de mi carrera a fin de cumplir mi meta.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio	13
Tabla 2 Confiabilidad de la variable TICs	15
Tabla 3 Confiabilidad de la variable Desempeño laboral	15
Tabla 4 Tabla de frecuencia y porcentaje con datos agrupados de las TICs y sus dimensiones	17
Tabla 5 Tabla de frecuencia y porcentaje con datos agrupados del desempeño laboral y sus dimensiones	18
Tabla 6 Prueba de normalidad ente TICs y el desempeño laboral	19
Tabla 7 Tabla de correlación de Rho Spearman entre TICs y el desempeño laboral	20
Tabla 8 Tabla de correlación de Rho de Spearman entre TICs y la disciplina laboral	21
Tabla 9 Tabla de correlación de Rho de Spearman entre TICs y el cumplimiento de objetivos	22
Tabla 10 Tabla de correlación de Rho de Spearman entre TICs y el trabajo en equipo	23

Resumen

El trabajo presentado tuvo como objetivo general definir el nivel de relación TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Este trabajo fue de enfoque cuantitativo, investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, de nivel correlacional y por ultimo de corte transversal. En la institución representan 164 trabadores que conforman la plana docente de 120 personas y 42 del área administrativa, y en la muestra que estuvo determinada por 115 trabajadores. En los datos obtenidos de la selección de información basados en la técnica de la encuesta de un total de 30 preguntas realizados sobre las TICs y el desempeño laboral y se usó la herramienta de estadística SPSS siendo como resultado, se consta que el coeficiente de correlación es de 0,927 por ende existe relación significativa de 0,000 entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa y en conclusión existe una relación entre TICs y el desempeño laboral, dado énfasis a la importancia de las herramientas tecnológicas tiene prevalencia con el desempeño de las diferentes laboras en los colaboradores de la institución.

Palabras clave: TICs, desempeño laboral, herramientas tecnológicas

Abstract

The general objective of this work was to determine the level of ICT relationship and job performance in workers of a private educational institution in the district of El Agustino, 2022. This work is of a quantitative approach, applied research, non-experimental design, correlational level and finally cross-sectional. Through the study of the institution, they represent 164 workers who make up the teaching staff of 120 people and 42 from the administrative area, and in the sample that was determined by 115 workers. In the data obtained from the collection of information based on the survey technique of a total of 30 questions asked about ICTs and job performance and the SPSS version 26 statistical tool was used, which determined the main findings, resulting in a level of significance less than the p-value of 0.000, and in conclusion there is a relationship between ICTs and job performance, emphasizing the importance of technological tools is prevalent with the performance of the different tasks in the collaborators of the institution.

Keywords: Technologies of the Information and Communication (TICs), labor performance, technological tools

I. INTRODUCCIÓN

Las TICs, que ha sido recurrente en las diferentes profesiones, dado que se usó estas herramientas tanto tecnológicas y telemáticas para desarrollar las asignaciones de forma eficiente. Para el desempeño laboral se precisó el cumplimiento realizado por el trabajador para llegar a los objetivos dentro la empresa educativa en un tiempo determinado.

Dado esta coyuntura del covid-19 a nivel mundial, se ha visto un incremento el uso de las TICs, una fracción de la población pasaron a la modalidad teletrabajo el cual repercute en el desempeño laboral a partir del 2020. Ahora durante este año se ha evolucionado mediante el empleo de tecnologías para un medio factible para esta etapa del teletrabajo en los trabajadores, se desarrolló en diferentes ámbitos para las diferentes empresas.

Cabe resaltar la adaptación que tuvo el Perú durante 2021 el teletrabajo es un medio más accesible para realizar las funciones y según Bailey y Kurland (2002) el desempeño buscó evaluar a los trabajadores en las funciones realizadas en el entorno. Hubo antecedentes en el año 2013 en sus inicios con la Ley_N° 30036 en la cual se aprobó por Decreto Supremo N°017-2015-TR mediante el MTPE en el teletrabajo. En este país se ha realizado una investigación de Career Partners a través de las encuestas en una muestra de ejecutivos, se reportó un 77% en el ámbito de productividad. Se concluyó que el 72% de las organizaciones no estaba preparada para afrontar en esta coyuntura la modalidad de trabajo virtual y se ve perjudicado en el desempeño de los colaboradores que utilizan las TICs como medio para cumplir sus deberes.

Según Fernández-Gutiérrez et al. (2020) TICs se define como la integración de la información transcendental con el propósito de identificar, distribuir, capturar, recuperar archivos de relevante información, para ayudar en realizar una tarea, maneras de realizar un trabajo y las funciones para cada proceso. Con ello se evidenció en el nivel regional la forma deficiente en el rubro de la educación como de diferentes áreas, en esta emergencia los colaboradores deben reinventarse para obtener conocimientos actuales, incrementar en novedosas competencias y emplear los diferentes instrumentos y tecnologías más recientes, aún se ha visto la mejoraría y el aprendizaje a esta nueva normalidad. En este entorno educativo,

parte importante del territorio va adoptándose frente a la crisis, también se vio afectado en el desempeño en los trabajadores de las diferentes empresas.

Cabe indicar que en la institución educativa Juventud Científica tuvo la probabilidad de seguir estando a flote ofreciendo enseñanza de calidad en línea, dando prioridad a las TICs y un buen desempeño para alcanzar las propuestas expuestas para la empresa. De acuerdo con Alles (2015) el desempeño es un medio para que gerencia dirija y supervise a todos los empleados de la empresa y que lleguen a las metas deseadas fluctuando el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, los lineamientos de progreso en la corporación y beneficiarse de los recursos humanos. Por ende, la adaptación en las TICs y la correlación con la función laboral en el corporativo educativa Juventud Científica para conseguir los objetivos de forma eficiente en estas clases híbridas.

Para ello, se verificó la conexión a través de las TICs y el desempeño laboral dado que se ha encontrado diferentes inconvenientes, debido a que se está adaptación, en los trabajadores puede presentar inseguridad laboral por ausencia en la compañía, también el no presentarse a un lugar de trabajo y no tener correlación con todos los colaboradores lo que provoca el aislamiento, por ende, afectó su desempeño laboral en la institución educativa.

Se desarrolló el problema de investigación como: ¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?; también problemas específicos como a. ¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?; b. ¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?; c. ¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?

Este estudio se justificó dada la realidad en esta coyuntura del covid-19, se desarrolló mediante diferentes medios tecnológicos para los trabajos de forma remota, en esta investigación se concluye indicar la concordancia para acceder a las TICs y el desempeño laboral, dado que han sido base fundamental para un buen servicio de calidad, en esta etapa se verifica los diferentes factores tecnológicos

que influyen en los determinados trabajos, también la función laboral en los trabajadores de este consorcio educativo Juventud Científica.

La presente investigación sirvió para reconocer las relaciones a través de las TICs y su nivel en el desempeño laboral afín de que la entidad pueda tomar estos valores y usarlos para mejorar en nivel educativo y también mejorar la calidad de servicio. En el aspecto social, en la investigación benefició a los trabajadores con los datos se reflejó como fortalecer las deficiencias de los trabajadores, así las instituciones educativas conocerán con mayor énfasis a los diferentes procesos para que colaboradores puede seguir desarrollando eficientemente en la institución educativa.

El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar el nivel de relación TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Y a su vez, que a. Identificar el nivel de relación entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Y que, b. Identificar el nivel de relación entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Y que, c. Identificar el nivel de relación entre TICs y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

Así mismo, se buscó verificar la hipótesis: Existe relación significativa entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Se clasifican en a. Existe relación significativa entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Y que, b. Existe relación significativa entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Y que, c. Existe relación significativa entre TICs y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se verificó los estudios previos correlacionados a las variables de las TICs y el desempeño laboral en la institución educativa, también se encontró los hallazgos de investigación a nivel nacional.

En principio, Morales y Villegas (2018) en la tesis, Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la CONCYTEC, tuvo como objetivo determinar si hay una correlación significativa a través de la utilización de las TICs con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, por lo tanto usó el diseño de una metodología de tipo aplicada y de categoría descriptivo, en conclusión pudo determinar que la aplicación de las TICS se correlacionan favorablemente con la función laboral de los empleadores del CONCYTEC, con la exploración se concluye la importancia de preparar a los trabajadores del consejo con la utilización y empleo de las TICs a fin de incrementar su desempeño laboral, y por ende ejercen su labor constantemente con más seguridad.

Así mismo, Castillo (2019) en la Tesis, Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral: Unidad de Gestión Educativa Local Santa – 2018, cuyo objetivo la conexión a través del nivel de Tics y del desempeño laboral en los colaboradores del área Administrativa de la UGEL. Está investigación utilizó la metodología de tipo correlacional y el diseño usado en la investigación es no experimental y por último de corte transversal. El hallazgo en la variable de las TICs tiene una fase intermedia y para el desempeño laboral un nivel superior, cabe resaltar que entre ambas variables hay una relación de significatividad.

Por otra parte, Kishnani (2020) en la Tesis, Uso de tic y el desempeño laboral en empresas de comercio en lima metropolitana, objetivo principal determinar la correlación de las TIC y el desempeño laboral en las empresas. Para está investigación la metodología realizada fue aplicada, de diseño correlacional y enfoque mixto. Los resultados determinaron una concordancia de forma positiva significativa pero débil en la utilización del TIC tuvo con el desempeño laboral, también un nivel positivo débil y revelador hacia el desempeño laboral en el acceso de las TICs , para el consorcio hubo una concordancia eficaz frágil e importante

hacia el desempeño laboral en el uso del internet y por último tuvieron un enlace positivo débil y de relevancia con el desempeño en el trabajo de las capacidades para el desarrollo de las TICs.

Así mismo, Guzmán y Navarro (2020) en la Tesis, Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco - 2020. En esta investigación tuvo como objetivo precisar la relación de la utilización de las TICs con la función laboral hacia trabajadores de esta corporación. La metodología que ha sido utilizada fue cuantitativa, el nivel correlacional el procedimiento realizado es un deductivo inferencial, cuyo diseño no experimental es correlacional. Los resultados nos demuestran que los colaboradores en un 51.4% tienen un desarrollo de las TICs y el desempeño laboral promedio de forma regular, determinando la hipótesis con una fase de correlación elevado de 0.801, al 95% de confianza.

Por último, Soldi (2020) en la tesis, Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabayllo, 2019, cuyo objetivo para esta investigación es la relación entre la utilización de las TICs en el desempeño laboral en los trabajadores de la corporación, este diseño de metodología no experimental - corte transversal de tipo básica, llegando a la conclusión que en la significación bilateral de 0,012 con referente a la incidencia del desempeño laboral y las Tics. También se presentó el 0,028 de significación con respecto a la infraestructura y equipamiento de las TICs con el desempeño laboral. Finalmente se determinó que no hay ningún nivel de incidencia de las TICs con el desempeño laboral, por ende, se puede afirmar que dicha investigación tiene apoyo en un área tecnológica más efectiva para así desarrollarlo en la empresa.

Se verificó los estudios previos correlacionados a las variables de las TICs y el desempeño laboral en la institución educativa Juventud Científica, también se encontró los hallazgos de investigación a nivel internacional

En principio, Rojas (2017), en la Tesis, influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior. Caso estudio: docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara, cuyo objetivo examinar el dominio de la motivación mediante el desempeño laboral de los profesores(IUTI), en el origen de Guacara. La investigación de nivel descriptivo,

cuya metodología es de tipo no experimental. El cuestionario ayudó a indagar los factores motivacionales de esta empresa, aplicado en una población de treintinueve (39) docentes. El resultado obtenido relaciona de forma positiva los tipos de motivación en los colaboradores con el desempeño laboral.

De la misma forma, Martínez (2017) en la tesis, Innovación Tecnológica y sistema Educativo Público de El Salvador. Incidencia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, cuyo objetivo determinar la integración de las TIC al en el desarrollo nivel de educación en el salvadoreño modificó las innovaciones tecnológicas. Precizando el gobierno de Salvador se logró aumentar el presupuesto en la educación para acceder al manejo de las TIC en la educación educativa pública, y reorientarlo hacia la excelencia. Los resultados obtenidos permitieron determinar la competencia para determinar el cimiento tecnológico para acceder a los usuarios más eficaces y mejorar hacia los resultados financieros, el equipamiento de TIC de forma anual, sirvió las estrategias del negocio y efectuar las herramientas tecnológicos con las nuevas expectativas hacia los clientes.

En la misma línea, Palacios (2019) en su tesis, El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador, cuyo objetivo busco determinar la relación del desempeño laboral y el clima organizacional, también identificar la correlación significativa siendo eficiente y relevante, y obteniendo un nivel de (0,870), con una significancia de 0,00 lo que determina que p es menor al 0,005. Se concluyó, en la hipótesis tuvo como resultado nulo y se admite la hipótesis alternada. Por lo tanto, el nivel de significancia alta en el clima organizacional con el desempeño laboral.

Por otra parte, Marín (2019) en la tesis, Efecto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Desempeño de las Empresas en Chile, el objetivo general determinar la relación relevante de las corporaciones de esa ocupación en el país de Chile, para la labor económica y medida según nivel de ventas, la cual permite una comparación de la organización rentable de Chile, se concluye que las corporaciones que tienen un uso recurrente de la TIC tienen ventas superiores y un grupo numeroso de subalternos, es decir, el efecto de un incremento en el empleo de software, también redes en general y de transacción

electrónico como el navegador de internet lo que conlleva un elevado incremento en comercio y ventas.

Por último, Pinto y Suarez (2021) en la tesis, Estudio para determinar los efectos causados por la implementación del uso TICs del Desempeño Laboral en el Banco Davivienda de la Ciudad de Tunja cuyo objetivo fue determinar los efectos de la ejecución de las Tics de los empleados con contratación directa comercial en el área operativa del banco mencionado. Diseño de una investigación tipo descriptiva, se toma como enfoque el desarrollo de una investigación cualitativa Como resultado el incremento operativo y en la solución de las exigencias de los usuarios. Respecto a los funcionarios y su desempeño laboral se ve una mejoría en el rubro debido al sistematizar todos los procesos ayudar a formalizar y en algunos casos si no hay una buena adaptación son sustituidos.

A continuación, empezamos con el fundamento teóricos basados desde el origen de la variable Tecnologías de la información y comunicación (TICs) además de tener ayuda de las procedencias de los modelos teóricos, y las dimensiones.

Desde el origen de las TICs, Según Cabero (1998) mencionaron que existen tres medios principales la informática, las telecomunicaciones y la microelectrónica, lo que incrementa la manera más dinámica e irrelevante, para llegar a nuevas realidades comunicativas.

De Koning y Gelderblom (2006) en su investigación los trabajadores mayores hacen uso de las TIC y en qué medida esto influye en su desempeño laboral una serie de grupos de edad la de jóvenes y adultos, los trabajadores mayores realizan menos uso de las TICs dado que tiene dificultades en la utilización de las herramientas y si afectan el desempeño laboral por el otro lado el grupo de jóvenes pero como todo sector tiene que generalizar con los resultados en las empresas capacitar al personal afín de usar las Tics.

De acuerdo Adell (2010) la sociedad avanza en las diferentes formas de comunicación tanto el tiempo espacio no es el impedimento la interacción social ya no tiene límites, al igual que los vínculos interpersonales es, la disponibilidad de intercambiar culturas, ideas en diferentes ámbitos ha abierto muchas fronteras con el uso de las de tecnologías.

Según Freire y Gutiérrez-Rubí (2010) Una de las predisposiciones en el año 2020 es que las herramientas tecnológicas ofrecieron novedosos medios de clasificar, aglomerar y vincular el discernimiento. Las últimas innovaciones tecnológicas enmarcaron una insurrección cognoscitiva, en síntesis, lograr modificar la manera de recepcionar conocimiento y la forma de raciocinio que su suscitado en tiempos remotos.

Para Lapiedra et al. (2011) lo determinante del sistema que engloba la información, pero solo la necesaria, basándonos en las herramientas en ese sentido los colaboradores de la empresa realizarían la toma de decisiones con un mejor juicio crítico y el control estratégico en el momento oportuno.

En base a las teorías de Aliaga et al. (2021) cuyo concepto sobre las TICs, un conjunto de herramientas tecnológicas que dictaminan la capacidad para desenvolverse en las actividades con mayor eficiencia y rapidez.

Para Acosta y Riveros (2012) determinó características para las TICs con cada una de sus definiciones:

Interconexión: es imprescindible la tecnología dado que genera de nuevas probabilidades tecnológicas abarcándose entre dos tecnologías. El asunto es el enlace entre las tecnologías de comunicación y la informática, medios como, videoconferencia, el correo electrónico como otras herramientas colaborativas, el buen manejo de las herramientas ayudan a mejorar en el ámbito de la comunicación tanto como en el laboral.

Interactividad: facilita en un mejor control de la operatividad de la comunicación, tanto en el emisor, como se logre transmitir los mensajes de forma instantánea y que la canalización llega con ayuda de los aparatos. Cabe resaltar que los sistemas de comunicación se llevan a cabo a través de un ordenador, celular y tablet, los sistemas son lineales además de multidireccionales, de esta manera ayuda a realizar una comunicación adecuada.

Elevados parámetros de calidad y sonido: proceso de una coherente transmisión de información, textual, imagen y sonido, es por ello que se está progresando en las emisiones multimedia, que fueron realizados con instrumentos

de calidad, por ende, dichas herramientas han sido adecuados por el desarrollo de digitalización.

Digitalización: La finalidad de la transmisión sea de un formato universal por medio: sonidos, texto, imágenes, animaciones. El estado hace uso de este beneficio de la población que ayuda en facilitar el desempeño de trabajo digital para facilitar y realizar un trabajo competente y una buena comunicación en el ámbito profesional.

Según Zuppo (2012) En este estudio hace relevancia a las principales herramientas tecnológicas en la educación dado que es un implemento completo con los equipos relacionados con los programas, software y hardware además influye en la educación porque puede mejorar llevar el conocimiento de forma más dinámica en entornos digitales.

Maceli y Burke (2016) define la TICs necesaria para determinar los campos tecnológicos en tiempo a largo plazo. en los estudios realizados plasmaron los más básico el uso de navegadores, sitios web .etc. se observaron patrones de uso de tecnología similares para los profesionales de carrera temprana y avanzada.

Según Quiroga y Murcia (2017) Las novedosas tecnologías y el desarrollo de empleo en al ámbito laboral que se incorporado por el desarrollo de las TICs. Enfocándose en un análisis de América Latina enfocados en las TICs y de equipamiento digital actualizado para generar mayor dinámica y lo que conlleva mucho mayor productividad , económico y a nivel social, por ello hay una gran brecha digital, social, y económica con los países desarrollados, que afectan tanto la productividad, y otros factores como la originalidad y lleva relevancia en el crecimiento económico en las corporaciones, dado que aún no sean realizado cambios de innovación digital a nivel general para comprender necesidades tanto en el ámbito empresarial como de los trabajadores.

Lember, Kattel y Tõnurist (2018) en el artículo se observa la influencia de las TICs en la capacidad administrativa, cabe resaltar en las diferentes campos de velocidad mediante dinámicas y trasformaciones incrementan las destrezas buscan nuevos métodos de elegir mayor nivel.

Oyedipe, y Popoola (2019) de acuerdo a la investigación del uso de las Tics en las tareas, los diferentes factores influenciados como el estado laboral, destrezas y la edad, por ende, aprobar las disposiciones positivas para impulsar el desempeño de trabajos. Por consiguiente, la primera dimensión de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) Herramientas digitales según Isaac et al. (2017) se refiere a los requerimientos en el entorno informático y científico y frecuentemente pueden ser programas como el software nos admite algún modelo de interacción y crecimiento o determinados dispositivos (hardware) que agrupados nos accede el instrumento.

Como segunda dimensión tecnología según León (2005) se comprende un conjunto de competencia de procedencia científica que permite explicar, diseñar, especificar y suministrar soluciones técnicas asuntos de formato sistemático y razonable.

La última dimensión es convivencia digital según Lee et al. (2018) es la manera en que nos conectamos con otras personas en ámbitos digitales, por tanto, existen una secuencia de reglamentos que genera una interacción más real con la comunidad digital, con este comportamiento, se indaga el respeto y la intervención adecuada entre los individuos en los escenarios digitales como un medio de interacción y relación. A continuación, empezamos con el fundamento teóricos basados desde el origen de la variable Desempeño laboral además de tener ayuda de las procedencias de los modelos teóricos, y las dimensiones.

Desde el origen del desempeño laboral para Marsh (2021) define como la forma en los colaboradores de una empresa realizan sus labores con eficacia para así llegar a los objetivos planeados, enfatiza sobre el nivel de objetivos solicitados que desempeñan hacia los estándares solicitados según el cargo que desempeñan.

Para Benavides (2002) el desempeño laboral se debe al margen que los colaboradores para desarrollar sus habilidades y que refuercen su rendimiento laboral. Añadir competencia afín de conocer las destrezas y habilidades que mejoren el trabajo con eficiencia y satisfacción.

Awahar y Elango (2001) Las influencias de estas computadoras en el cual el resultado es afluente en la cual argumentan que trabajo presentado por los usuarios coinciden con relevancias del trabajo y afecta las metas sugeridas.

Según Palacio (2009) el desempeño Laboral es el aporte realizado en la organización de los diferentes medios conductuales que una persona realiza habitualmente en el transcurso del tiempo, con ello lograr la eficiencia en las organizaciones. Cabe añadir el nivel objetivo propuestas de cada colaborador que se ve reflejado en aptitudes y actitudes dentro de la institución.

Whetten y Cameron (2005) para los recursos humanos la evaluación realizado durante desempeño en las diferentes gestiones de una corporación, es un grupo de actividades y procesos que realiza para cumplir sus labores con ímpetu en Habilidades y se ve reflejado en el resultado.

Afshan et al. (2012) definen el desempeño como el avance desarrollado en diferentes aspectos que sobresalen de la regularidad, y prontitud. La aptitud de cada uno de los colaboradores se desarrolla en el reforzamiento de la utilización de los medios tecnológicas, además contribuir con el apoyo de capacitarlo como medio de incentivo.

Para Sakaya (2020) para incrementar el desempeño de los colaboradores hace falta motivación que durante las investigaciones futuras realizadas por los autores mencionados determinaron la importancia de incentivar sus potenciales para influir en el desempeño durante la jornada. Por consiguiente, la dimensión disciplina laboral para el Desempeño Laboral que según Cardy(2004) es el grupo de tareas tendiente a lograr la incondicionalidad del reglamento de comportamiento de la empresa con todos sus colaboradores.

La dimensión Cumplimiento de objetivos que según Rodríguez (2009) se define como un procedimiento de estudio periódico, con medidas objetivas, en la cual determinan la eficiencia con la cual los colaboradores realizan sus desempeños en la empresa.

Por último, el Trabajo en equipo que según Mulang (2021) el equipo es un número mínimo de personas con habilidades que se relacionan hacia un mismo objetivo, una progresión de metas de cumplimiento y un método de labor responsable.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo para Hernández et al. (2018) es aquella que en su metodología utiliza de manera rigurosa y ordenada la recolección de datos con el fin de probar la hipótesis o hipótesis de la exploración en base al análisis estadístico. El tipo de Investigación de tipo aplicada según Murillo (2008) se establece con la búsqueda de utilización de las determinadas habilidades adaptadas o también adquirir otros, una vez que analice con cada experiencia desarrollado en la investigación. Mediante los diferentes resultados se verifica un modo organizado a fin de visualizar la realidad.

La investigación tuvo un diseño correlacional determino el empleo de solo uno o más variables no experimental, en situaciones controladas, para analizar el modo o por qué motivo se evidencia una determinada situación según Hernández et al. (2018).

Cabe resaltar que el diseño no experimental, dado que se aplica la observación de los problemas en un ambiente natural, sin ninguna intromisión del indagador. Únicamente se examina y se explica su incidencia con relación de las diferentes variables un solo momento. La investigación es de corte transversal, dado que la recolección de las evidencias se efectúa en una sola oportunidad y en un período exclusivo.

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación se estudiaron dos variables Tecnologías de la información y comunicación y desempeño laboral por lo tanto se define la primera variable.

Variable 1 : TICs

Definición conceptual: De acuerdo Marqués (2008) se define como un grupo de ventajas de medios tecnológicos, adaptados por la computación hacia las tecnologías audiovisuales y las telecomunicaciones con los mecanismos para la propagación de la información y tener diferentes medios de comunicación.

Definición operacional: según Thompson y Strickland (2004) indica que las TICs como el uso de instrumentos, así como diferentes equipos y medios electrónicos, capaces de usarse para los avances de la tecnología hacia el desarrollo y un

aumento económico de una empresa. Actualmente las organizaciones utilizan los medios a su alcance y adaptarse a esta convivencia digital y así aprovechar las oportunidades del mercado para lograr el objetivo.

Variable 2 : desempeño laboral

Definición conceptual: para Robbins y Judge (2009) indica como el proceso eficaz de los colaboradores en el que desarrolla su trabajo dentro de la organización, por ello es mucho más útil para la empresa en alcanzar sus objetivos así organizando un buen funcionamiento del trabajador llevando a cabo mejores productos y servicios de la organización.

Definición operacional: según Chiavenato(2012), indica que el desempeño laboral, enfoca diferentes disciplinas medibles en los colaboradores son imprescindibles en el fin de la empresa. Cabe resaltar que un buen desempeño laboral es más satisfactorio dado que hay una cooperación mutua dentro de la organización.

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

Según Tamayo (2004) la población es un grupo de personas de la misma clase, limitada por el estudio. El total de la población es de 164 trabajadores en la Institución Educativa Privada.

Tabla 1

Población de estudio

Nº	cargo	personas
1	Plana docente	120
2	Área administrativa	44
Total		164

La muestra es un subconjunto de la población y se tomó 115 trabajadores como muestra por conveniencia de las diferentes sedes que tiene la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta es una técnica tal como lo menciona Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) que consiste en la utilización de algunos procedimientos de investigación para recoger y analizar datos de una muestra de

la población para luego predecir o explicar lo que se está estudiando. El procedimiento o instrumento de investigación que utiliza la encuesta es el cuestionario.

Instrumentos: Hernández et al. (2018) definen el cuestionario como un grupo de preguntas respecto de una o también más variables que se aparenta medir. Debe estar estrechamente relacionado con la exposición del asunto y la hipótesis de la investigación.

Es una herramienta de recolección de datos, sobre la base de ello se puede realizar una observación de un problema aislado que interesa al investigador para obtener ciertos datos; para elaborar un cuestionario es necesario el conocimiento previo del tema o fenómeno a investigar, recién allí se elabora la pregunta requerida, cuando se formula un cuestionario prima la experiencia del investigador, éstas deben ser claras, sencillas y precisas para captar la información con claridad. El instrumento de investigación el cuestionario que es el conjunto de preguntas que se ejecuta para obtener información con algún fin definido.

Validez: Según Franyelis (2018) el nivel de un instrumento valora la variable de estudio y que se intenta medir. De acuerdo con este autor, la validez que se usa en el tipo de investigación es la de Criterio, porque se constituye al aprobar un instrumento de medición al relacionarlo con algunos criterios que miden lo mismo.

Confiabilidad: Según Hernández et al. (2014), para determinar la confiabilidad de un instrumento se deben utilizar diferentes técnicas, tales que al ser aplicadas a diferentes sujetos deben producir el mismo resultado. En conclusión, para Hernández et al. (2014), la confiabilidad consiste en el nivel de un instrumento genera resultado coherente y consistente.

Franyelis (2018) define la confiabilidad de un instrumento como aquel que produce los resultados esperados y por lo tanto son coherentes y consistentes, es decir si se aplicativa el instrumento a la misma muestra una cantidad repetida de veces, el resultado no varía.

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de estudio se realizó la prueba de Alfa de Cronbach y se determinó el nivel de similitud entre los indicadores del instrumento de medición. La confiabilidad según Anastasi y Urbina

(1998), se determinó con el coeficiente Alpha de Cronbach, que determina el nivel de consistencia central entre cada uno de los ítems.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable TICs

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,920	15

Con el Alpha de Cronbach de 0,920 tiene una similitud en los ítems dado que tienen un nivel superior de confiabilidad en el cuestionario, por lo tanto, es un instrumento apropiado para evaluar las TICs.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,959	15

Para Alpha de Cronbach de 0,959 este desenlace genera un nivel alto en homogeneidad entre los ítems, hay un alto confiabilidad en el cuestionario con ello ayuda a medir el desempeño laboral en este instrumento

3.5. Procedimiento

El proceso de ejecución de esta investigación se gestionó en el siguiente orden, Lo primero se envió la carta de presentación al consorcio educativo para con ello se brinde el consentimiento para realizar el cuestionario, se continuo con redacción de los instrumentos para ambas variables, se procede con la validación de los 3 expertos para continuar con la aplicación del instrumento. se aplicó el instrumento a los trabajadores de la institución educativa con el cuestionario se buscó acceder a los datos de acuerdo a la necesidad de la investigación, seguidamente se obtuvo los resultados de la encuesta con el cual se construyó una matriz de datos para hacer los cálculos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Para esta investigación, en primer lugar, se logró verificar las características de las dos variables y la información requerida. Para la ejecución del instrumento se usó la herramienta estadística SPSS versión 26, para determinar el Rho de Spearman y con el coeficiente de correlación es de 0,927 por consiguiente, se procede con el cálculo estadístico, luego se empieza a realizar baremos, también tablas y otros datos en el Microsoft Excel. Finalmente, presentación, la redacción y de los resultados que contienen figuras y tablas de todos los datos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación comprende y respeta todos los datos o la información obtenida sin ninguna manipulación a fin de proceder con el proceso de investigación científica. Además, las personas encuestadas realizaron las encuestas de forma participativa y procedió con el consentimiento antes de aplicar el instrumento con respeto hacia los trabajadores de la institución educativa y su autonomía.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Tabla de frecuencia y porcentajes con datos agrupados de las TICs y sus dimensiones

	Nivel medio		Nivel alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Herramientas digitales	95	82,6	20	17,4
Tecnología	103	89,6	12	10,4
convivencia digital	104	90,4	11	9,6
TICs	82	71,3	33	28,7

Interpretación:

Se observa en la tabla 4 la frecuencia y datos porcentuales de las dimensiones de la TICs obtenidos en la institución educativa.

La primera dimensión herramientas digitales presenta los siguientes datos de la población, la frecuencia de 95 trabajadores que corresponde (82,6%) en un nivel regular, por el contrario, en un nivel alto de 20 colaboradores de (17,4%) de frecuencia conocen las herramientas digitales.

La segunda dimensión tecnología presenta los siguientes datos de la población, la frecuencia de 103 colaboradores que corresponde (89,6%) en un nivel regular, por el contrario, la frecuencia de 12 colaboradores de (10,4%) en un nivel alto.

La tercera dimensión convivencia digital de acuerdo a las evidencias se observó un nivel medio en la frecuencia de los 104 colaboradores de (90,4%), por el contrario, se evidenció un nivel superior en esta dimensión con frecuencia de 11 colaboradores con (35,5%).

La variable TICs presente la frecuencia de 82 colaboradores (71,3%) de acuerdo a las evidencias se observó un nivel medio, en la frecuencia de 33 colaboradores de (28,7%), por el contrario, se evidenció un nivel superior.

Tabla 5

Tabla de frecuencia y porcentaje con datos agrupados de las Desempeño Laboral y sus dimensiones

	Nivel medio		Nivel alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Disciplina laboral	109	94,6	6	5,2
Cumplimiento de objetivo	100	87,0	15	13,0
Trabajo en equipo	104	90,4	11	9,6
Desempeño laboral	87	75,7	28	24,3

Se observa en la tabla 5 la frecuencia y datos porcentuales de las dimensiones de la TICs obtenidos en la institución educativa.

La primera dimensión disciplina laboral presenta los siguientes datos de la población, la frecuencia de 109 trabajadores que corresponde (94,6%) en un nivel regular, por el contrario, en un nivel alto de 6 colaboradores de (5,2%) de frecuencia.

La segunda dimensión cumplimiento de objetivo presenta los siguientes datos de la población, la frecuencia de 100 colaboradores que corresponde (87,0%) en un nivel regular, por el contrario, la frecuencia de 15 colaboradores de (13,0%) en un nivel alto.

La tercera dimensión trabajo en equipo de acuerdo a las evidencias se observó un nivel medio en la frecuencia de los 104 colaboradores de (90,4%), por el contrario, se evidenció un nivel superior en esta dimensión con frecuencia de 11 colaboradores con (9,6 %).

La variable desempeño laboral presente la frecuencia de 87 colaboradores (75,7%) de acuerdo a las evidencias se observó un nivel medio, en la frecuencia de 28 colaboradores de (24,3%), por el contrario, se evidenció un nivel superior.

Prueba de normalidad

Para determinar si el grupo de muestra se mantiene constante con una distribución normal, como la muestra obtenida es de 115 trabajadores se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Ahora si el valor p es menor o equitativo a 0,05 se demuestra que los datos no demuestran una distribución normal, por ende, Rho Spearman si aplica para las hipótesis

Tabla 6

Prueba de normalidad ente TICs y el desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
TICs	0,236	115	,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,126	115	,000

Interpretación:

En la tabla 6 se muestra los datos de las variables en el p valor 0,000 dado que el nivel de significancia es menor al alfa 0,05. Como resultado los datos no cuentan con distribución normal, la que se usó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión

valor $p > 0.05$	Se rechaza H_1	Se acepta H_0
valor $p < 0.05$	Se rechaza H_0	Se acepta H_1

Tabla 7

Tabla de correlación de Rho Spearman entre TICs y el desempeño laboral

			TICs
Rho	de DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,927**
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000
			N
			115

Interpretación:

En la tabla 7, se demuestra que el valor de $p = 0,00$ considerando que el ($p < 0,05$) Por lo que se procede rechazar H_0 y se acepta la H_1 , Con el coeficiente de correlación de Spearman se observa el 0,927 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución privada.

Prueba de hipótesis específico 1

H_0 : No existe relación significativa entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino,2022.

H_1 : Existe relación significativa entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino,2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión

valor $p > 0.05$	Se rechaza H_1	Se acepta H_0
valor $p < 0.05$	Se rechaza H_0	Se acepta H_1

Tabla 8*Tabla de correlación de Rho de Spearman entre TICs y la disciplina laboral*

			Disciplina.Laboral
Rho de TICs	Coeficiente de correlación		,932**
Spearman	Sig. (bilateral)		,000
	N		115

Interpretación:

En la tabla 8, se demuestra que el valor de $p = 0,00$ considerando que el ($p < 0,05$) Por lo que se procede rechazar H_0 y se acepta la H_1 , Con el coeficiente de correlación muestra de Spearman de 0,932 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre TICs y disciplina laboral en los trabajadores de la institución.

Prueba de hipótesis específico 2

H_0 : No existe relación significativa entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión

valor $p > 0.05$	Se rechaza H_1	Se acepta H_0
valor $p < 0.05$	Se rechaza H_0	Se acepta H_1

Tabla 9

Tabla de correlación de Rho de Spearman entre TICs y el cumplimiento de objetivos

		Cumplimiento de objetivos	
Rho de Spearman	TICs	Coeficiente de correlación	,935**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	115

Interpretación:

En la tabla 9, se demuestra que el valor de $p = 0,00$ considerando que el ($p < 0,05$) Por lo que se procede rechazar H_0 y se acepta la H_1 , Con el coeficiente de correlación muestra de Spearman de 0,935 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución privada.

Prueba de hipótesis específico 3

H_0 : No existe relación significativa entre TICs y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino,2022.

H_1 : Existe relación significativa entre TICs y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión

valor $p > 0.05$	Se rechaza H_1	Se acepta H_0
valor $p < 0.05$	Se rechaza H_0	Se acepta H_1

Tabla 10

Tabla de correlación de Rho de Spearman entre TICs y el trabajo en equipo

		Trabajo.Equipo	
Rho	de TICs	Coefficiente	de ,844**
Spearman		correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	115

Interpretación:

En la tabla 10, se demuestra que el valor de $p = 0,00$ considerando que el ($p < 0,05$) Por lo que se procede rechazar H_0 y se acepta la H_1 , Con el coeficiente de correlación muestra de Spearman de 0,844 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución privada.

V. DISCUSIÓN

Las evidencias plasmadas de las variables las TICs y el desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa, demuestran una significancia de 0,000, dado que el nivel de significancia es menor al alfa 0,05. Por lo tanto, se usó la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman y se consta que el coeficiente de correlación es de 0,927 lo que se demostró la existencia de una relación significativa entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada. Por ello se rechaza la hipótesis nula.

Cabe resaltar la primera hipótesis se estableció una correlación RHo de Spearman de 0,932 se demostró una relación positiva superior entre la variable TICs y la dimensión disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada. Por consiguiente, la relevancia del manejo de los TICs dado que los trabajadores resultaron tener nivel medio accesible para abastecer y apoyar en el desarrollo de los diferentes trabajos.

Mientras tanto, la segunda hipótesis específica, se encontró una correlación RHo de Spearman de 0,935 entre TICs y la dimensión cumplimientos de objetivos. Además de la significancia de $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Se demostró una relación entre las variable TICs ya la dimensión mencionadas, dado que la relevancia de los TICs en los cuales los colaboradores presentaron un nivel medio para complementar las labores de los diferentes cumplimientos hacia su objetivo de una institución educativa privada, por el contrario, la hipótesis nula es rechazada.

Por lo tanto, en la tercera hipótesis específica se generó una correlación RHo de Spearman de 0,844 entre TICs y la dimensión trabajo en equipo, Además de una correlación significativa de $p = 0,00$ que está por debajo del alfa 0,05 por lo tanto se percibió nivel medio en los TICs relacionadas con la dimensión del trabajo en los trabajadores en las TICs y último la hipótesis nula es rechazada.

Para Morales y Villegas (2018) en su estudio realizado en su tesis Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la CONCYTEC, tuvo como objetivo definir si hay una correlación relevante a través de la utilización de las TICs con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, por lo tanto aplicó la investigación requerida para determinar que la

aplicación de las TICs se correlacionan favorablemente con la función laboral de los trabajadores del CONCYTEC, con la investigación similar a los resultados presentados en la tesis donde hay relación las TICs con el desempeño laboral vemos la importancia de preparar a los trabajadores con la utilización y empleo de las TICs a fin de incrementar su desempeño laboral, y por ende ejercen su labor constantemente con más seguridad.

Para comenzar con Castillo (2019) en su investigación, Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral: Unidad de Gestión Educativa Local Santa – 2018, luego de resultados obtenidos cabe resaltar que la similitud de ambos de los trabajos de investigación sobresale el nivel intermedio encontrados en la variable TICs además de la significancia en ambas variables se correlacionan en el determina uso de los medios audiovisuales en los colaboradores de la institución.

Por otra parte, Marín (2019) en su tesis efecto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Desempeño de las Empresas en Chile, el resultado obtenido indica que las corporaciones tienen un uso recurrente de la TIC tienen ventas superiores y un grupo numeroso de subalternos, es decir, el efecto de un incremento en el empleo de software, también redes en general y de transacción electrónico como el navegador de internet lo que conlleva un elevado incrementó en comercio y ventas. La similitud con la investigación realizada es la influencia y el aprovechamiento de los TICs en nuestras labores dentro de la institución estas herramientas son fundamentales para diferentes requerimientos e incrementar la productividad y claro se relacionan con el desempeño laboral.

Por otra parte, Kishnani (2020) en el trabajo de investigación uso de TICs y el desempeño laboral en empresas de comercio en lima metropolitana, en el cual el objetivo principal de la correlación de las TICs y el desempeño laboral en las empresas de comercio. Para esta investigación los resultados determinaron una concordancia de forma positiva significativa pero débil en la utilización del TIC tuvo con la función laboral, también un enlace positivo débil y revelador hacia el desempeño laboral en el acceso de las TICs , cabe resaltar que si comparó con la el trabajo de investigación hay una correlación de las variables TICs y desempeño laboral pero con un nivel intermedio de las diferentes características en ambos el

internet y los medios tecnológicos tiene relevancia para el consorcio con el desempeño en el trabajo de las capacidades para el desarrollo de las TICs.

Así mismo, Guzmán y Navarro (2020) en la tesis uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco - 2020. Los resultados nos demuestran que los colaboradores en un 51.4% tienen un desarrollo de las TICs y el desempeño laboral promedio de forma regular, determinando la hipótesis con una fase de correlación elevado de 0.801, al 95% de confianza. Por otro lado, en comparación con el trabajo de investigación presentada se consta que el coeficiente de correlación es de 0,927 por ende existe relación significativa entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada.

Por último, Soldi (2020) en la tesis uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabaylo, 2019, los resultados demostraron que en la significación bilateral de 0,012 con referente a la incidencia del desempeño laboral y las TICs. También presenta el 0,028 de significación con respecto a la infraestructura y equipamiento de las TICs con el desempeño laboral., por ende, se puede afirmar que la similitud con la investigación presentada apoya el área tecnológica más efectiva para desarrollarlo en la empresa.

Por último, Pinto y Suarez (2021) en la tesis estudio para determinar los efectos causados por la implementación del uso TICs del Desempeño Laboral en el Banco Davivienda de la Ciudad de Tunja, da como resultado el incremento operativo y en la solución de las exigencias de los usuarios. Respecto a los funcionarios y su desempeño laboral se ve una mejoría en el rubro debido a que al sistematizar todos los procesos deben formarse y en algunos casos si no hay una buena adaptación son sustituidos. Al comparar con la presenta investigación implementando las adecuadas herramientas tecnológicas lograr completar los procedimientos de forma más concisa y así ser más competente con sus trabajos

Para ello, Freire y Gutiérrez-Rubí (2010) Desde el año 2020 es que las herramientas tecnológicas ofrecieron novedosos medios de clasificar, aglomerar y vincular el discernimiento. Las últimas innovaciones tecnológicos enmarcaron una insurrección cognoscitiva, en síntesis, lograr modificar la manera de plasmar el conocimiento y ahora comparado con la presente investigación aporta un mayor

ímpetu para poseer mayores habilidades en los determinados trabajos, como mayores capacitaciones para empaparse con las últimas novedades.

Según Quiroga y Murcia (2017) Las novedades tecnológicas y el desarrollo de empleo en el ámbito laboral que se incorporó por el desarrollo de las TICs. Enfocándose en un análisis de América Latina enfocados en las TICs y de equipamiento digital actualizado hay una gran brecha digital, social, y económica con los países desarrollados, que afectan tanto la productividad, y otros factores como la originalidad y lleva relevancia en el crecimiento económico en las corporaciones, con ello enfocándose en los resultados dado que aún no se han realizado cambios de innovación digital a nivel general para comprender necesidades tanto en el ámbito empresarial como de los trabajadores.

Por lo tanto, Thompson y Strickland (2004) indicó que las TICs como el uso de instrumentos, así como diferentes equipos y medios electrónicos, capaces de usarse para los avances de la tecnología hacia el desarrollo y un aumento económico de una empresa. La definición es precisa con el trabajo de investigación dado que actualmente la institución avalándose de los resultados capacitará con mayor constancia a los trabajadores, para lograr un mejor desempeño laboral.

De acuerdo Adell (2010) la sociedad avanzó en las diferentes formas de comunicación tanto el tiempo espacio no es el impedimento la interacción social ya no tiene límites, correcto comprando con la presente investigación el nivel intermedio no lograr la eficiencia en los trabajadores, pero con los medios tecnológicos, la disponibilidad de intercambiar culturas, ideas en diferentes ámbitos ha abierto muchas fronteras con el uso de las tecnologías, tanto el estudio a distancia como los trabajos remotos, por ello la importancia de cada día actualizar e ir mejorando en cada uno de las labores.

En la misma línea, Palacios (2019), en su tesis, El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador, cuyo objetivo se determinó la relación del desempeño laboral y el clima organizacional, también se determinó la correlación siendo eficiente y relevante, y obteniendo un nivel de (0,870), con una significancia de 0,00 lo que coincide lo plasmado anteriormente es correcta. Se

concluyó, en la hipótesis tuvo como resultado nulo y se admite la hipótesis alternada.

Para culminar Lapiedra , Devece y Guiral (2011) considera que las organizaciones actuales no pueden ser dirigidas eficiente y eficazmente sin sistemas de información que son construidos. La tecnología de la información surge como un aspecto fundamental, ya que facilita la gestión de empresas tanto pequeñas como grandes y posibilita la búsqueda de ventajas competitivas lo que ayuda al funcionamiento del control estratégico requerido.

Según Chiavenato (2012) indica que el desempeño laboral, enfoca diferentes disciplinas medibles en los colaboradores son imprescindibles en el fin de la empresa. Cabe resaltar que ello se ve reflejo en trabajo en equipo, con una adecuada cooperación de los trabajadores y además que tengan empatía a fin concientizar en cada una de los colaboradores por el clima laboral ameno ayuda en el desempeño.

La principal ventaja de la metodología aplicado en la investigación fue con la facilidad con la que se tuvo el propósito de tener una mayor magnitud de encuestados de 162 los trabajadores de la institución en cuestión solo usamos como muestra 115, puesto que se dos cuestionarios de medición adaptados para otras investigaciones. Así mismo, se verificó la relación de las variables TICs y desempeño laboral, como se observó el factor fundamental y contar con los medios tecnológicos uso de TICs influye en el desempeño laboral en la institución y se demostró aplicación los nuevos regímenes afín afianzar las TICs a un nivel superior en cada trabajo realizado.

VI. CONCLUSIONES

1. Mediante un riguroso estudio y con prueba de Rho Spearman se demuestra un nivel de significancia de 0,000 en la cual es menor al del alfa 0,05 por lo tanto la variable TICs y desempeño laboral hay una relación significativa, directa y alta de Rho de Spearman (0,927) en los trabajadores de una institución educativa privada de el agustino.
2. Se determinó una relación significativa de Rho Spearman (0,932) de la variable de TICS y la dimensión de la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada. Los datos determinaron un nivel intermedio predominante para la dimensión disciplina laboral pero específicamente referidos al desarrollo del trabajo como la puntualidad y responsabilidad que tiene relación que tiene relevancia con las TICs.
3. Se determinó una relación significativa de Rho Spearman (0,935) de la variable de TICs y la dimensión cumplimientos de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada. Se consta un nivel intermedio de metas alcanzadas en las labores y de acuerdo a os diferentes campos las soluciones de problemas antes cualquier acontecimiento relacionadas con la institución y tiene enlace con tecnologías de la información y comunicación.
4. Se determinó una relación significativa de Rho Spearman (0,844) de la variable de TICs y el trabajo en equipo de los trabajadores de una institución educativa privada. Se consta un nivel intermedio de integración con el equipo en los trabajadores al igual que el clima laboral en las labores relacionadas con la institución y tiene la relación con tecnologías de la información y comunicación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En estudio de investigación, se logró determinar una seria de déficit en distintos ámbitos pero con el fin que mejore se empezaría con los administradores de la institución para incentivar con reconocimientos, capacitaciones y así lograr que trabajadores sean más eficientes para participar frecuentemente y apoyarse como equipo en la solución de los problemas organizacionales y debe de plantearse metas objetivas; a fin de desarrollar sus laborales en un clima laboral adecuado con un excelente integración de equipo con la capacitación adecuada para el desarrollo personal.

Segundo: Basándome en los resultados enfocados se determinó un nivel intermedio predominante de la disciplina laboral pero específicamente referidos al desarrollo del trabajo como la puntualidad y responsabilidad que tiene relevancia con las tecnologías se recomienda capacitaciones en el manejo de las herramientas Excel ,power point, Word, y otros aplicativos Google Meet, classroom,drive, etc., dado que agilizan el trabajo, por ende entregaran trabajos a tiempo y la planifican los procesos que cada colaborador realiza .

Tercero: Esto los resultados de acuerdo al cumplimiento de objetivos se le recomienda dar mayor independencia, delegar cargos y así cada colaborador tendrá mayor empoderamiento y así alcanzar sus metas en un plazo determinado y de acuerdo a los diferentes campos que desarrolla los colaboradores fomentar la participación activa de cada uno de los equipos de trabajos para diferentes delegaciones lo que ayudará ante cualquier acontecimiento inesperado para que tomen sus propias decisiones para las soluciones de problemas que se subsistieran en la institución.

Cuarto: En cuanto al último resultado del trabajo en equipo a sido volátil por ende como recomendación a los administradores incentivar a los trabajadores en los equipos de trabajo a través de bonos extras, día extra de descanso, recompensas en especie, celebración de cumpleaños, etc. afín de completar al equipo y cada trabajador tenga un ambiente agradable con actitudes de amabilidad, comprensión y respeto de cada uno de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Acosta, R., & Riveros, V. (2012) Las Tecnologías de la Información y Comunicación como mediadoras en el aprendizaje de la biología. Algunas consideraciones. *Revista Omnia, Año 18, No. 1*. Universidad del Zulia – Venezuela.
- Adell, J. (2010). Tendencias en educación en la sociedad de la tecnología de la información. *Obtenido de Revista Electrónica de Tecnología Educativa, nº 7 España*. Recuperado de <http://nti.uji.es/~jordi>
- Afshan, S., Sobia, I., Kamran, A. & Nasir, M. (2012). Impact of training on employee performance: a study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 4, 6*.
- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos “Gestión por competencias”. (5ª Ed.). Argentina: Editorial Granica S.A.
- Aliaga, O., Cofré, D., & Soto, R. (2021). Learning to Work While Homebound – The Effects of Remote Work on Job Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Economics, Finance and Management Studies, 4(6), 772-793*. doi:<https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i6-13>.
- Awahar, I., & Elango, B. (2001). The effect of attitudes, goal setting and self efficacy on end user performance. *Journal of End User Computing, 13(2), 40- 45*.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Caillier, J. (2018). *Factors Affecting Job Performance in Public Agencies*. *Public Performance & Management Review, 34(2), 139-165*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2753/PMR1530-9576340201?journalCode=mpmr20>.
- Cardy, R. (2004). *Performance management: Concepts, skills, and exercises*. M.E. Sharpe, Armonk, NY.
- Castillo, A. (2019). *Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral: Unidad de Gestión Educativa Local Santa - 2018*. Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13423>
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*, Edit. McGrawHill, 2a Edición, México.

- Debrah, Y. & Ofori, G. (2006). *Human Resource Development of Professionals in an Emerging Economy: the Case of the Tanzanian Construction Industry*. International Journal of Human Resource Management 17, 3, 440 – 463.
- De Koning, J., & Gelderblom, A. (2006). *ICT and older workers: no wrinkled relationship*. International Journal of Manpower, 27(5), 467-490. <https://doi.org/10.1108/01437720610683967>.
- De Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. (2019). *Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level*. Personnel Review, 48(1), 184-203. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Fernández-de-Álava, M., Quesada-Pallarès, C., & García-Carmona, M. (2017). *Use of ICTs at work: an intergenerational analysis in Spain*. Culture and Education, 29(1), 120-150. doi:<https://doi.org/10.1080/11356405.2016.1274144>
- Fernández-Gutiérrez, M., Gimenez, G., & Calero, J. (2020). *Is the use of ICT in education leading to higher student outcomes? Analysis from the Spanish Autonomous Communities*. Computers & Education, 157, 103969. doi:<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103969>
- Fidelis, A. (2018). *Usage of information and communication technology to support innovative library services in universities: a case of the University of Dar es Salaam Wilbert Chagula Library*. University of Dar es Salaam Library Journal, 13(2), 3-17.
- Franyelis, E. (2018). *Validez y Confiabilidad de un Instrumento de medición*. Editorial Academica española. <https://www.eae-publishing.com>
- Freire, J. & Gutiérrez-Rubí, A. (2010). 2010-2020 32 Tendencias de cambio. Impreso en España.
- Guzmán, C., & Navarro, N. (2020) *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco - 2020*. Universidad Continental. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7844>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial: LIMUSA Edición: 1
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL.

- Isaac, O., Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar, A. M. (2017). Internet usage, user satisfaction, task-technology fit, and performance impact among public sector employees in Yemen. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 34(3), 210-241. doi:<https://doi.org/10.1108/IJILT-11-2016-0051>.
- Kishnani, S. (2020). *Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en lima metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10802>.
- Lapiedra R., Devece C. & Guiral J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa*. Primera edición, España: Edita: Publicaciones de la Universitat Jaume I.
- Lee, K., Park, Y., & Lee, D. (2018). *Measuring efficiency and ICT ecosystem impact: Hardware vs. software industry*. *Telecommunications Policy*, 42(2), 107-115. doi:<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2017.08.007>
- Lember, V., Kattel, R., & Tõnurist, P. (2018). Technological capacity in the public sector: The case of Estonia. *International Review of Administrative Sciences*, 84(2), 214-230. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0020852317735164>
- León, O. (2005). *La cultura científica y tecnológica en el tránsito a la sociedad del conocimiento* Revista de la Educación Superior, vol. XXXIV (4), núm. 136.
- Maceli, M. & Burke, J.(2016). Habilidades tecnológicas en el lugar de trabajo: *uso actual y aspiraciones futuras de los profesionales de la información. Tecnologías de la Información y Bibliotecas*, 35 (4), 35-62. <https://doi.org/10.6017/ital.v35i4.9540>
- Marín, J. (2019). *Efecto de las tecnologías de la información y comunicación en el desempeño de las empresas en Chile*. Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/169956>.
- Martinez, R. (2017). *Innovación Tecnológica y sistema Educativo Público de El Salvador. Incidencia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación*. Universidad de Màlaga. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10630/14663>.
- Marqués, P. (2008). *Las TIC y sus aportaciones a la sociedad*. Revista electrónica Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199516111056.pdf>

- Marsh, E. (2021). *Understanding the effect of digital literacy on employees' digital workplace continuance intentions and individual performance*. *Research Anthology on Digital Transformation, Organizational Change, and the Impact of Remote Work*, 1638-1659. doi:10.4018/978-1-7998-7297-9.ch080.
- Morales,W., & Villegas,J. (2018). *Aplicación De Las Tecnologías De Información Y Comunicación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Concytec*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5448>.
- Mulang, H. (2021). *The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93. doi:<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Okolocha, C., & Ezike, N. (2019). *Extent of information and communication technology skills possessed by office technology and management graduate workers in the civil service of Enugu State*. *Nau Journal Of Technology And Vocational Education*, 3(1), 11-23. Obtenido de <http://www.naujtved.com.ng/index.php/jtved/article/view/57/55>
- Oyedipe, J., & Popoola, O. (2019). *Influence Of Age, Job Status, Ict Literacy skills and ICT use on task performance of library personnel in public universities*. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 9(3), 43-61. doi:<https://doi.org/10.5865/IJKCT.2019.9.3.043>
- Palacio, F. (2009). *Psicológica de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Universidad San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>.
- Park, Y., El Sawy, O., & Fiss, P. (2017). *The Role of Business Intelligence and Communication Technologies in Organizational Agility: A Configurational Approach*, 18(9),. *Journal of the Association for Information Systems*, 18(9). doi:10.17705/1jais.00467

- Pinto, D., & Suarez N. (2021). *Estudio para determinar los efectos causados por la implementación del uso TICs del Desempeño Laboral en el Banco Davivienda de la Ciudad de Tunja*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40294>.
- Quiroga, D., & Murcia, C. (2017). *Las TIC en América Latina y su incidencia en la Productividad y Comercio Exterior*. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Cali, Colombia.
- Rodríguez, J. (2009). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7ª Ed.). España: Editorial Díaz de santos.
- Rojas, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior. Caso estudio: docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara*. Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/4337>
- Robbins, S., & Judge T. (2009). *Organizational behavior*, 13a edición, por Pearson Education, Inc., publicada como PRENTICE HALL INC.
- Sakaya, A. (2020). *Emancipation of Workers' and Management Thoughts for Leveraging Performance in the Public Sector*. Journal of Economics and Business, 3(2). Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=3572487>.
- Soldi, E. (2020). *Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabayllo, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44482>.
- Thompson, A., & Strickland, A. (2004). *Administración estratégica: textos y casos* (13.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. 4a.ed. México: Limusa, 2004.
- Whetten, D & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. (6ª Ed.). 48 México: Editorial Pearson Educación. Recuperado de: <http://elblogdegeovanirodriguez.bligoo.es>
- Zuppo, C. (2012). *Defining ICT in a boundaryless world: The development of a working hierarchy*. International journal of managing information technology, 4(3), 13-22. doi:10.5121/ijmit.2012.4302

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS GENERAL:	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLGIA
¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?	Determinar el nivel de relación entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativa entre TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.	Variable 1: Tecnologías de la información y comunicación	Herramientas digitales	Recursos tecnológicos	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Corte: Transversal Método: Hipotético deductivo
					Nivel de manejo del hardware y software	
				Tecnología	Habilidad de manejo de TICs Infraestructura	
				Convivencia digital	Adaptarse a los Tics en la sociedad capacitaciones para las herramientas y servicios digitales	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPOTESIS ESPECÍFICAS:				
¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?	Identificar el nivel de relación entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativa entre TICs y la disciplina laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.	Variable 2: Desempeño laboral	Disciplina laboral	Responsabilidad	DISEÑO MUESTRAL: Población:164 Muestra:115 personas TÉCNICA E INSTRUMENTO: Técnica:encuesta Instrumento:cuestionario
					Puntualidad.	
¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?	Identificar el nivel de relación entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativa entre TICs y el cumplimiento de objetivos en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.		Cumplimiento de objetivos	solucion de problemas metas alcanzadas	
				Trabajo en equipo	Integración con el equipo. Clima laboral	
¿Cuál es el nivel de relación entre TICs y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022?	Identificar el nivel de relación entre TIC y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.	Existe relación significativa entre TIC y el trabajo en equipo en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022.				

ANEXO 2 Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala
Variable 1: TICs	Marques (2008), se define como un grupo de ventajas de medios tecnológicos, adaptados por la computación hacia las tecnologías audiovisuales y las telecomunicaciones con los mecanismos para la propagación de la información y tener diferentes medios de comunicación.	Thompson y Strickland (2004), indica que las TICs como el uso de instrumentos, así como diferentes equipos y medios electrónicos, capaces de usarse para los avances de la tecnología hacia el desarrollo y un aumento económico de una empresa. Actualmente las organizaciones utilizan los medios a su alcance y adaptarse a esta convivencia digital y así aprovechar las oportunidades del mercado para lograr el objetivo	Herramientas digitales	Recursos tecnológicos	1,2,	Ordinal Lickert: Muy Deficiente 1 Deficiente 2 Regular 3 Eficiente. 4 Muy Eficiente 5
				Nivel de manejo del hardware y software	3,4,5,6	
			Tecnología	Habilidad de manejo de TIC	7,8,	
				Infraestructura	9,10,11	
			Convivencia digital	Adaptarse a los Tics en la sociedad	12,13	
				Capacitaciones para las herramientas y servicios digitales	14,15	
Variable 2 : Desempeño laboral	Robbins y Judge (2009) indica como el proceso eficaz de los colaboradores en el que desarrolla su trabajo dentro de la organización, por ello es mucho más útil para la empresa en alcanzar sus objetivos así organizando un buen funcionamiento del trabajador llevando a cabo mejores productos y servicios de la organización.	Chiavenato(2012), indica que el desempeño laboral, enfoca diferentes disciplinas medibles en los colaboradores son imprescindibles en el fin de la empresa. Cabe resaltar que un buen desempeño laboral es más satisfactorio dado que hay una cooperación mutua dentro de la organización.	Disciplina laboral	Responsabilidad	1,2	
				Puntualidad.	3,4	
			Cumplimiento de objetivos	metas alcanzadas	5,6,7	
				solucion de problemas	8,9	
			Trabajo en equipo	Integración con el equipo.	10,11,12	
				clima laboral	13,14,15	

ANEXO 3 Instrumentos

Cuestionario sobre TICs

Este cuestionario tiene por objetivo recopilar información para evaluar las TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Por lo tanto, se le pide su colaboración para que conteste esta encuesta.

Instrucciones: Leer cuidadosamente las preguntas realizadas y responda el cuestionario de forma seria y con honestidad, marca con una (X) en el recuadro teniendo en cuenta las siguientes alternativas.

Escala de tipo Lickert:

Muy Deficiente 1

Deficiente 2

Regular 3

Eficiente 4

Muy Eficiente 5

	Cuestionario: TICs	ESCALA				
Nº	DIMENSIÓN 1 : Herramientas digitales	1	2	3	4	5
1	¿Usted establece estrategias con el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución?					
2	¿Usted reafirma la ventaja del uso de Tics para agilizar los procesos de información, transmisión y almacenamiento de contenidos para las labores educativas?					
3	¿Es usted competente de manejar los principales programas Word, Excel, PowerPoint,Adobe reader,drive,WinRar,Ares,etc para el cargo en sus desempeños ?					
4	¿Maneja los elementos de audio para el funcionamiento de su equipo de cómputo (auriculares y parlantes)?					

5	¿Usted intenta arreglar cualquier inconveniente técnico con respeto a los aplicativos y dispositivos en su centro de trabajo?					
6	¿Utiliza las redes sociales (WhatsApp,Facebook,etc) y plataformas virtuales para guardar, clasificar y distribuir información?					
DIMENSIÓN 2: Tecnología						
7	¿Apoya a los compañeros de trabajo en la adecuación de las nuevas formas de manejo de TICs en la institución educativa?					
8	¿Implementaría nuevos programas para el uso de TICs en los procesos del escenario educativo en la organización?					
9	¿La institución educativa posee equipos de cómputo que ayuda a desarrollar cada uno de las funciones?					
10	¿En su centro de trabajo se brinda internet estable y libre para todos los trabajadores de la institución?					
11	¿En la institución cuenta con dispositivos adicionales (impresoras,parlantes,proyectores,etc.)					
DIMENSIÓN 3: Convivencia digital						
12	¿Es consciente de los beneficios de adaptarse al cambio para manejar las tics en la institución educativa?					
13	¿Cómo influye el nuevo enfoque de los TICs en su centro de trabajo?					
14	¿Los aprendizajes del funcionamiento de TICs ayudan al cumplimiento de las metas trazadas?					
15	¿Usted se actualiza con regularidad con capacitaciones sobre el funcionamiento de TICs ?					

Cuestionario sobre el desempeño laboral

Este cuestionario tiene por objetivo recopilar información para evaluar las TICs y el desempeño laboral en los trabajadores de una institución educativa privada del distrito de el agustino, 2022. Por lo tanto, se le pide su colaboración para que conteste esta encuesta.

Instrucciones: Leer cuidadosamente las preguntas realizadas y responda el cuestionario de forma seria y con honestidad, marca con una (X) en el recuadro teniendo en cuenta las siguientes alternativas.

Escala de tipo Lickert:

Muy Deficiente 1

Deficiente 2

Regular 3

Eficiente 4

Muy Eficiente 5

Desempeño laboral		ESCALA				
Nº	DIMENSIÓN 1 : Disciplina laboral	1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica la predisposición de esmero de su trabajo con respecto a la labor que realiza?					
2	¿Considera que el interés e ímpetu en su trabajo se debe a la inclusión de nuevas ideas?					
3	¿Los resultados obtenidos en su trabajo se relaciona a sus metas propuestas?					
4	¿Logra ejecutar sus actividades profesionales con premura y esmero?					
DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de objetivos						
5	¿Hay oportunidades de desarrollo profesional que cumplan con sus objetivos en centro laboral?					
6	¿Considera que sus compañeros de trabajo contribuyen con el progreso de sus funciones?					
7	¿ Las funciones que usted desempeña cumplen con los objetivos de la empresa?					
8	¿Se encuentra dispuesto a desarrollar nuevas habilidades o competencias que apoyen su labor?					

9	¿Las condiciones favorables mejoran los objetivos de trabajo?					
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo					
10	¿Contribuye con la relación empática y de confianza con el grupo de trabajo?					
11	¿Se expresa de forma asertiva para indicar deficiencias en los compañeros de trabajo ?					
12	¿Tu equipo de trabajo te motiva a seguir mejorando?					
13	¿Soluciona desacuerdos en el grupo de trabajo a base de diálogos ?					
14	¿Interactúa con sus compañeros de trabajo, con el fin de compartir experiencias significativas laborales que fomenten su desempeño ?					
15	¿Promueve una ámbito agradable en el entorno laboral?					

Anexo 4 Validación de instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TICs

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Herramientas digitales							
1	¿Usted establece estrategias con el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución?	X		X		X		
2	¿Usted reafirma la ventaja del uso de Tics para agilizar los procesos de información, transmisión y almacenamiento de contenidos para las labores educativas?	X		X		X		
3	¿Es usted competente de manejar los principales programas Word, Excel, PowerPoint, Adobe reader, drive, WinRar, Ares, etc para el cargo en sus desempeños ?	X		X		X		
4	¿Maneja los elementos de audio para el funcionamiento de su equipo de cómputo (auriculares y parlantes)?	X		X		X		
5	¿Usted intenta arreglar cualquier inconveniente técnico con respeto a los aplicativos y dispositivos en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	¿Utiliza las redes sociales (WhatsApp, Facebook, etc) y plataformas virtuales para guardar, clasificar y distribuir información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Apoya a los compañeros de trabajo en la adecuación de las nuevas formas de manejo de TICs en la institución educativa?	X		X		X		
8	¿Implementaría nuevos programas para el uso de TICs en los procesos del escenario educativo en la organización?	X		X		X		

9	¿La institución educativa posee equipos de cómputo que ayuda a desarrollar cada uno de las funciones?	X		X		X		
10	¿En su centro de trabajo se brinda internet estable y libre para todos los trabajadores de la institución?	X		X		X		
11	¿En la institución cuenta con dispositivos adicionales (impresoras, parlantes, proyectores, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Convivencia digital	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es consciente de los beneficios de adaptarse al cambio para manejar las tics en la institución educativa?	X		X		X		
13	¿Cómo influye el nuevo enfoque de los TICs en su centro de trabajo?	X		X		X		
14	¿Los aprendizajes del funcionamiento de TICs ayudan al cumplimiento de las metas trazadas?	X		X		X		
15	¿Usted se actualiza con regularidad con capacitaciones sobre el funcionamiento de TICs ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Otto Mendiola Zuñiga** DNI: 19845757

Especialidad del validador : **Doctor en administración (Licenciado en Administración)**

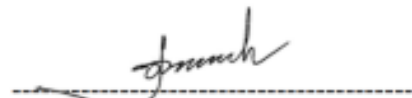
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Disciplina laboral							
1	¿Cómo califica la predisposición de esmero de su trabajo con respecto a la labor que realiza?	X		X		X		
2	¿Considera que el interés e ímpetu en su trabajo se debe a la inclusión de nuevas ideas?	X		X		X		
3	¿Los resultados obtenidos en su trabajo se relaciona a sus metas propuestas?	X		X		X		
4	¿Logra ejecutar sus actividades profesionales con premura y esmero?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Hay oportunidades de desarrollo profesional que cumplan con sus objetivos en centro laboral?	X		X		X		
6	¿Considera que sus compañeros de trabajo contribuyen con el progreso de sus funciones?	X		X		X		
7	¿ Las funciones que usted desempeña cumplen con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Se encuentra dispuesto a desarrollar nuevas habilidades o competencias que apoyen su labor?	X		X		X		
9	¿Las condiciones favorables mejoran los objetivos de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Contribuye con la relación empática y de confianza con el grupo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Se expresa de forma asertiva para indicar deficiencias en los compañeros de trabajo ?	X		X		X		
12	¿Tu equipo de trabajo te motiva a seguir mejorando?	X		X		X		
13	¿Soluciona desacuerdos en el grupo de trabajo a base de diálogos ?	X		X		X		

14	¿Interactúa con sus compañeros de trabajo, con el fin de compartir experiencias significativas laborales que fomenten su desempeño ?	X		X		X	
15	¿Promueve una ámbito agradable en el entorno laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Otto Mendiolaza Zuñiga **DNI:** 19845757

Especialidad del validador : Doctor en administración (Licenciado en Administración)

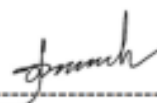
15 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TICs

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1 : Herramientas digitales							
	¿Usted establece estrategias con el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución?	X		X		X		
2	¿Usted reafirma la ventaja del uso de Tics para agilizar los procesos de información, transmisión y almacenamiento de contenidos para las labores educativas?	X		X		X		
3	¿Es usted competente de manejar los principales programas Word, Excel, PowerPoint, Adobe reader, drive, WinRar, Ares, etc para el cargo en sus desempeños ?	X		X		X		
4	¿Maneja los elementos de audio para el funcionamiento de su equipo de cómputo (auriculares y parlantes)?	X		X		X		
5	¿Usted intenta arreglar cualquier inconveniente técnico con respeto a los aplicativos y dispositivos en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	¿Utiliza las redes sociales (WhatsApp, Facebook, etc) y plataformas virtuales para guardar, clasificar y distribuir información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Apoya a los compañeros de trabajo en la adecuación de las nuevas formas de manejo de TICs en la institución educativa?	X		X		X		
8	¿Implementaría nuevos programas para el uso de TICs en los procesos del escenario educativo en la organización?	X		X		X		

9	¿La institución educativa posee equipos de cómputo que ayuda a desarrollar cada uno de las funciones?	X		X		X		
10	¿En su centro de trabajo se brinda internet estable y libre para todos los trabajadores de la institución?	X		X		X		
11	¿En la institución cuenta con dispositivos adicionales (impresoras, parlantes, proyectores, etc.) DIMENSIÓN 3: Convivencia digital	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es consciente de los beneficios de adaptarse al cambio para manejar las tics en la institución educativa?	X		X		X		
13	¿Cómo influye el nuevo enfoque de los TICs en su centro de trabajo?	X		X		X		
14	¿Los aprendizajes del funcionamiento de TICs ayudan al cumplimiento de las metas trazadas?	X		X		X		
15	¿Usted se actualiza con regularidad con capacitaciones sobre el funcionamiento de TICs ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Fabricio Fernando Rozas Puelles** **DNI: 4147297**

Especialidad del validador : **Administración estratégica de Empresas**

15 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Disciplina laboral							
1	¿Cómo califica la predisposición de esmero de su trabajo con respecto a la labor que realiza?	X		X		X		
2	¿Considera que el interés e ímpetu en su trabajo se debe a la inclusión de nuevas ideas?	X		X		X		
3	¿Los resultados obtenidos en su trabajo se relaciona a sus metas propuestas?	X		X		X		
4	¿Logra ejecutar sus actividades profesionales con premura y esmero?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Hay oportunidades de desarrollo profesional que cumplan con sus objetivos en centro laboral?	X		X		X		
6	¿Considera que sus compañeros de trabajo contribuyen con el progreso de sus funciones?	X		X		X		
7	¿ Las funciones que usted desempeña cumplen con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Se encuentra dispuesto a desarrollar nuevas habilidades o competencias que apoyen su labor?	X		X		X		
9	¿Las condiciones favorables mejoran los objetivos de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Contribuye con la relación empática y de confianza con el grupo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Se expresa de forma asertiva para indicar deficiencias en los compañeros de trabajo ?	X		X		X		
12	¿Tu equipo de trabajo te motiva a seguir mejorando?	X		X		X		
13	¿Soluciona desacuerdos en el grupo de trabajo a base de diálogos ?	X		X		X		

14	¿Interactúa con sus compañeros de trabajo, con el fin de compartir experiencias significativas laborales que fomenten su desempeño ?	X		X		X	
15	¿Promueve una ámbito agradable en el entorno laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fabricio Fernando Rozas Puelles **DNI:** 4147297

Especialidad del validador : Administración estratégica de Empresas

15 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TICs

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1 : Herramientas digitales ¿Usted establece estrategias con el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones dentro de la institución?	X		X		X		
2	¿Usted reafirma la ventaja del uso de Tics para agilizar los procesos de información, transmisión y almacenamiento de contenidos para las labores educativas?	X		X		X		
3	¿Es usted competente de manejar los principales programas Word, Excel, PowerPoint, Adobe reader, drive, WinRar, Ares, etc para el cargo en sus desempeños ?	X		X		X		
4	¿Maneja los elementos de audio para el funcionamiento de su equipo de cómputo (auriculares y parlantes)?	X		X		X		
5	¿Usted intenta arreglar cualquier inconveniente técnico con respeto a los aplicativos y dispositivos en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	¿Utiliza las redes sociales (WhatsApp, Facebook, etc) y plataformas virtuales para guardar, clasificar y distribuir información? DIMENSIÓN 2: Tecnología	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Apoya a los compañeros de trabajo en la adecuación de las nuevas formas de manejo de TICs en la institución educativa?	X		X		X		
8	¿Implementaría nuevos programas para el uso de TICs en los procesos del escenario educativo en la organización?	X		X		X		

9	¿La institución educativa posee equipos de cómputo que ayuda a desarrollar cada uno de las funciones?	X		X		X		
10	¿En su centro de trabajo se brinda internet estable y libre para todos los trabajadores de la institución?	X		X		X		
11	¿En la institución cuenta con dispositivos adicionales (impresoras, parlantes, proyectores, etc.) DIMENSIÓN 3: Convivencia digital	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Es consciente de los beneficios de adaptarse al cambio para manejar las tics en la institución educativa?	X		X		X		
13	¿Cómo influye el nuevo enfoque de los TICs en su centro de trabajo?	X		X		X		
14	¿Los aprendizajes del funcionamiento de TICs ayudan al cumplimiento de las metas trazadas?	X		X		X		
15	¿Usted se actualiza con regularidad con capacitaciones sobre el funcionamiento de TICs ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sergio Gustavo Puelles Puelles DNI: 46957123

Especialidad del validador : Administrador y especialidad en Ciencias Empresariales

15 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 : Disciplina laboral							
1	¿Cómo califica la predisposición de esmero de su trabajo con respecto a la labor que realiza?	X		X		X		
2	¿Considera que el interés e ímpetu en su trabajo se debe a la inclusión de nuevas ideas?	X		X		X		
3	¿Los resultados obtenidos en su trabajo se relaciona a sus metas propuestas?	X		X		X		
4	¿Logra ejecutar sus actividades profesionales con premura y esmero?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Cumplimiento de objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Hay oportunidades de desarrollo profesional que cumplan con sus objetivos en centro laboral?	X		X		X		
6	¿Considera que sus compañeros de trabajo contribuyen con el progreso de sus funciones?	X		X		X		
7	¿ Las funciones que usted desempeña cumplen con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
8	¿Se encuentra dispuesto a desarrollar nuevas habilidades o competencias que apoyen su labor?	X		X		X		
9	¿Las condiciones favorables mejoran los objetivos de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Contribuye con la relación empática y de confianza con el grupo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Se expresa de forma asertiva para indicar deficiencias en los compañeros de trabajo ?	X		X		X		
12	¿Tu equipo de trabajo te motiva a seguir mejorando?	X		X		X		
13	¿Soluciona desacuerdos en el grupo de trabajo a base de diálogos ?	X		X		X		

14	¿Interactúa con sus compañeros de trabajo, con el fin de compartir experiencias significativas laborales que fomenten su desempeño ?	X		X		X	
15	¿Promueve una ámbito agradable en el entorno laboral?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Sergio Gustavo Puelles Puelles DNI: 46957123
 Especialidad del validador : Administrador y especialidad en Ciencias Empresariales

15 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.