

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Competencias digitales y su relación con la productividad
laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno
Regional de Tumbes, 2025**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

Autores:

Br. Alama Gallo, Giancarlo

Br. García Huamán, Jonathan Humberto

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Competencias digitales y su relación con la productividad laboral
del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de
Tumbes, 2025**

Tesis aprobado en forma y estilo por:

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Presidente)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Mg. Céspedes Cornejo, César Augusto (Secretario)

Código ORCID: 0000-0002-8823-1895

Mg. Morales Benites, Luis Enrique (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-6087-6229

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Competencias digitales y su relación con la productividad laboral
del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de
Tumbes, 2025**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma**

Br. Alama Gallo, Giancarlo (Autor)

Código ORCID: 0009-0001-9826-384X

Br. García Huaman, Jonathan Humberto (Autor)

Código ORCID: 0009-0002-8485-1744

Mg. Morales Benites, Luis Enrique (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-6087-6229

Tumbes, 2026



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los 14 días del mes de julio del dos mil veintiséis, siendo las 10:00 a.m., en el auditorio Álvaro Camacho, de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 580/2025 UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (**Presidente**) Mg. César Augusto Céspedes Cornejo (**Secretario**) Mg. Luis Enrique Morales Benites (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Luis Enrique Morales Benites como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por los tesisas: **GIANCARLO ALAMA GALLO** y **JONATHAN HUMBERTO GARCIA HUAMAN**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachiller: **APROBADO** con calificativo **MUY BUENO**

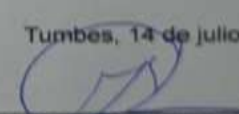
Se hace conocer a los sustentantes, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **11 horas 20 minutos** del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 14 de julio del 2026


Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43812667
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X
Presidente


Mg. César Augusto Céspedes Cornejo
DNI N° 18138214
Código ORCID N° 0000-0002-8823-1895
secretario


Mg. Luis Enrique Morales Benites
DNI N° 00244172
Código ORCID N° 0000-0002-6067-6229
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Archivo (Decanato)

Jonathan Humberto García Huaman

Competencias digitales y su relación con la productividad
laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno
Regional de Tumbes, 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:602680918

Fecha de entrega

26 jun 2026, 11:33 GMT-6

Fecha de descarga

26 jun 2026, 11:35 GMT-6

Nombre del archivo

Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo n....docx

Tamaño del archivo

57.4 KB


Mg. Morales Benites, Luis Enrique
ORCID: 0000-0002-6087-6229
Asesor de la Tesis

37 páginas

6139 palabras

47.714 caracteres

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)


Mg. Morales Benites, Luis Enrique
ORCID: 0000-0002-6087-6229
Asesor de la Tesis

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	alicia.concytec.gob.pe	4%
2	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.upt.edu.pe	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-25	1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-07	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-21	<1%

9	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-02	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2024-12-16	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-22	<1%
12	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-08	<1%
13	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
14	Trabajos del estudiante	Blackboard on 2026-04-25	<1%
15	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-07-21	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion on 2025-12-18	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-03-03	<1%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-03-22	<1%
19	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-11	<1%

21	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-10-20	<1%
22	Trabajos del estudiante	uncedu on 2024-09-17	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-10-29	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Científica del Sur on 2023-11-30	<1%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-08	<1%
26	Trabajos del estudiante	Universidad San Marcos on 2026-04-11	<1%
27	Internet	www.coursehero.com	<1%
28	Internet	www.studocu.com	<1%


 Mg. Morales Benites, Luis Enrique
 ORCID: 0000-0002-6087-6229
 Asesor de la Tesis

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme en cada paso, a mi familia, por su amor incondicional, y comprensión en cada paso de este proceso. Gracias por ser mi fuente de motivación y fuerza.

A mis amigos y compañeros de estudio, por compartir este camino y por brindarme su compañía.

A Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, por su incondicional apoyo y valiosa orientación a lo largo de este proceso

Jonathan García

Este logro lo dedico a mis padres, en especial a mi madre que está en el cielo, mi hermano, mis tías, mi esposa, e hijas ya que fueron el impulso para determinar que culmine mis estudios, y con su apoyo y motivación hicieron posible tan anhelado esfuerzo, indicando que nunca es tarde para empezar de nuevo, siempre que existan las ganas de superación, y gracias a dios por tantas bendiciones en mi vida.

Giancarlo Alama

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida, brindarme amplia fortaleza y sabiduría en cada paso de este proceso.

A la Universidad Nacional de Tumbes, por sus enseñanzas y por ser el pilar fundamental en mi formación académica y profesional.

Jonathan García

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme tener tan buena experiencia universitaria, gracias a mi universidad por convertirme en un buen profesional, gracias a los docentes por compartir sus conocimientos, y que esta tesis perdure dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Giancarlo Alama

ÍNDICE

ÍNDICE.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIII
RESUMEN	XIV
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
2.1. BASES TEÓRICAS.....	19
2.1.1. <i>Competencias digitales</i>	19
2.1.2. <i>Productividad laboral</i>	22
2.2. ANTECEDENTES.....	24
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	28
III. MATERIALES Y MÉTODOS	30
3.1. HIPÓTESIS.....	30
3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	31
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	32
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	35
3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. RESULTADOS.....	41
4.2. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
XI. ANEXO.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes	31
Tabla 2 Variables y operacionalización.....	39
Tabla 3 Nivel de competencias Digitales y Productividad Laboral	41
Tabla 4 Nivel de alfabetización digital y productividad laboral.....	42
Tabla 5 Nivel de comunicación y productividad laboral	42
Tabla 6 Nivel de tecnología digital y productividad laboral	43
Tabla 7 Correlación entre las variables Competencias digitales y productividad laboral	44
Tabla 8 Correlación alfabetización digital y productividad laboral	46
Tabla 9 Correlación comunicación y productividad laboral.....	47
Tabla 10 Correlación tecnología digital y productividad laboral.....	48

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	60
Anexo 2 Matriz de operacionalización.....	61
Anexo3: Solicitud de autorización para ejecución de tesis	63
Anexo4: Aceptación de autorización para ejecución de tesis.....	64
Anexo 5: Cuestionario de la variable competencias digitales.....	65
Anexo 6: Cuestionario de la variable productividad laboral.	68
Anexo 7. Certificación.....	70
Anexo 8. Carga factorial	71
Anexo 9. Validación del instrumento	78
Anexo 10. Evidencias	81

Resumen

La presente investigación titulada “Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025” tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes. El tipo de investigación fue descriptiva, con un enfoque cuantitativo, diseño correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 138 trabajadores administrativos, entre directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario de 15 preguntas para ambas variables, medidas en la escala de Likert. Los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta indicaron que el 71% de los encuestados presentó un nivel alto en competencias digitales, mientras que el 70% alcanzó un nivel alto en productividad laboral, lo que refleja una relación positiva significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.735, lo que sugiere una correlación positiva moderada. Se concluye que fortalecer las competencias digitales tiene un impacto directo en la mejora de la productividad laboral, lo cual es clave para optimizar procesos administrativos.

Palabras clave: Competencias digitales, productividad laboral, Gobierno Regional, Tumbes, eficiencia administrativa.

ABSTRACT

This research, entitled “Digital Competencies and Their Relationship with the Labor Productivity of Appointed Administrative Staff of the Regional Government of Tumbes, 2025,” aimed to determine the relationship between digital competencies and the labor productivity of appointed administrative staff in the Regional Government of Tumbes. The research was descriptive, with a quantitative approach and a cross-sectional correlational design. The population consisted of 138 administrative workers, including managers, professionals, technicians, and assistants, who were surveyed using a 15-question questionnaire on both variables, measured on a Likert scale. The results obtained from the survey indicated that 71% of respondents demonstrated a high level of digital competencies, while 70% achieved a high level of labor productivity, reflecting a significant positive relationship between the two variables. Spearman's rank correlation coefficient was 0.735, suggesting a moderate positive correlation. It is concluded that strengthening digital skills is directly related to improved labor productivity among administrative staff of the Regional Government of Tumbes.

Keywords: Digital skills, labor productivity, Regional Government, Tumbes, administrative efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias digitales fueron esenciales para aprovechar las nuevas tecnologías de manera efectiva en el ámbito laboral para facilitar mejor la optimización de tareas. En cambio, la productividad laboral se refirió a la habilidad de cómo se lograron los objetivos en la organización con eficacia. La relación entre ambas variables se plantea como un aspecto relevante de análisis, dado que el dominio de las herramientas digitales podría contribuir en una mayor eficiencia en la organización de tareas laborales, especialmente al optimizar el tiempo en procesos repetitivos. Esto sugiere que al fortalecer las competencias digitales, se puede lograr un aumento considerable en la productividad laboral de la institución.

Según Gómez et al. (2024), las competencias digitales jugaron un papel muy importante en la mejora de la productividad, ya que en sí facilitaron a los trabajadores gestionar su tiempo de manera más eficiente, ya que facilitaron la colaboración en línea y mejoraron diversas tareas mediante las herramientas digitales. Es decir, es importante capacitar a sus trabajadores con las competencias ya que será de mucha ayuda en la eficacia de los procesos administrativos ya que así reducirán los costos operativos y dieron una buena calidad en los servicios que ofrecieron.

Por otro lado, Gutiérrez (2020) señaló que la productividad se evaluó a través de dos factores importantes: eficiencia y eficacia. La eficiencia se refirió a la capacidad de producir resultados utilizando los recursos de la mejor manera posible, sin malgastar; en tanto, que la eficacia se concentró en la capacidad de lograr los objetivos determinados. En sí, una organización o una persona pudieron ser más eficiente, ya que si no logró los objetivos propuestos no alcanzó su máxima productividad.

Varios estudios internacionales, nacionales y locales confirmaron la relación positiva entre el desarrollo de competencias digitales y la productividad laboral. Por ejemplo, Xiang y Liu (2025) señaló que la productividad laboral es un determinante crítico del crecimiento económico y desempeña un papel clave en la intensificación de la competencia global. A nivel nacional, Anchapuri (2022) El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión por competencias y la productividad laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2022. La metodología empleada fue de tipo básico, con diseño no experimental y nivel

relacional. La población estuvo conformada por 133 trabajadores y la muestra fue censal. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores se encuentran en el nivel medio de gestión por competencias (56,39%) y productividad laboral (59,40%). Se halló una correlación positiva altamente significativa entre ambas variables ($r=0,432$, $p<0,01$), concluyendo que existe una relación directa entre la gestión por competencias y la productividad laboral. A nivel local se encontraron estudios de Visitación y Villaseca (2023) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes 2023. La metodología fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental y transversal, y un enfoque cualitativo-cuantitativo. La muestra estuvo atendida por 150 colaboradores. Utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario de 20 y 16 preguntas para cada variable, respectivamente, con escala de Likert. Estos resultados mostraron que la capacitación se encuentra en un nivel medio con un 62,7%, mientras que la productividad laboral presenta un nivel alto de 72%. Se concluyó que la capacitación está en un nivel medio debido a la falta de una adecuada evaluación de necesidades, mientras que la productividad es alta, ya que los trabajadores cumplen con sus metas y utilizan eficientemente los recursos asignados.

La problemática que motivó la presente investigación se centró en la insuficiencia de competencias digitales adecuadas entre el personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, lo cual impactó negativamente en su productividad laboral. Esta situación se tradujo en dificultades para manejar plataformas digitales, comunicarse y colaborar efectivamente, por lo que no se utilizaron tecnologías que facilitaron la gestión del conocimiento ni tampoco se realizó un trabajo en equipo adecuado, generando ineficiencias, retrasos en la atención y ejecución de procesos administrativos. En este contexto se planteó la siguiente pregunta general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025? Asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025? 2) ¿Cuál es la relación entre comunicación y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025? 3) ¿Cuál es la relación entre la

tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025?

El presente estudio se justificó teóricamente porque permitió profundizar en el estudio de las dimensiones de las competencias digitales (alfabetización digital, comunicación, tecnología digital) y su impacto en la productividad laboral (eficacia, eficiencia, trabajo en equipo y gestión del conocimiento). Como esta investigación busca mejorar los procesos administrativos y la calidad del servicio en el Gobierno Regional, al promover el progreso de competencias digitales que como resultado mejoraron el desempeño laboral. Metodológicamente, se empleó un enfoque cuantitativo correlacional para medir esta relación, mediante la aplicación de cuestionarios y análisis estadístico, utilizando SPSS; así, se garantizó la validez y confiabilidad de los resultados. Desde el punto de vista práctico, este estudio aportó lineamientos para mejorar las competencias digitales, como también para aumentar la productividad y calidad de los servicios administrativos en el Gobierno Regional de Tumbes.

La exploración tuvo como objetivo principal determinar la relación entre competencias digitales y productividad laboral del personal administrativo nombrado del gobierno regional de Tumbes, 2025. De igual manera, se establecieron los siguientes objetivos específicos: 1. Describir la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025. 2. Analizar la relación de la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025. 3. Determinar la relación entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Competencias digitales

Es la capacidad de manejar las tecnologías digitales de forma capaz, segura y en diversos entornos, tanto personales como profesionales; ya que esto se va a conocer como competencia digital, lo cual nos servirá para adaptarnos a la sociedad moderna.

AMETIC (2021)

Definen como un conjunto de habilidades y conocimientos que permiten a las personas adoptar y utilizar tecnologías digitales para impulsar la transformación personal y social. Su desarrollo es esencial para cerrar la brecha digital, mejorar la empleabilidad, competitividad y productividad, y para que la sociedad pueda responder eficazmente a los retos económicos actuales. Por ello, la formación en competencias digitales debe ser una prioridad política, promoviendo una sociedad mejor preparada para la era digital. (p. 9)

Moscoso et al. (2021) definen, “las competencias comprenden capacidades relacionadas con el uso de tecnologías” (p. 17).

Digcomp (2022) menciona que

A lo largo de más de diez años, el marco de competencia digital para la ciudadanía ha brindado una definición común, tanto dentro como fuera de la UE, sobre las competencias digitales, sirviendo como base para estructurar las políticas relacionadas con estas competencias. (p. 1)

Dimensiones de la competencia digital

Alfabetización digital

Afirma, Garzon (2015) que:

La alfabetización digital se ha convertido progresivamente en un objetivo fundamental dentro de las instituciones de educación superior.

Gutierrez (2012), define: “la alfabetización digital debe entenderse como una alfabetización múltiple, basada en tres referentes fundamentales, interrelacionados e imprescindibles: la información, la persona y la sociedad” (p. 11).

Indicadores

Tecnología:

Gutiérrez (2018) Indica “la importancia de las Tecnologías de la Información en las organizaciones, comenzando con una explicación sobre qué son las bases de datos y cómo están organizadas” (p.15).

Calameo (2024), indica que: “las herramientas de comunicación y compartición de información son herramientas digitales que permiten a los usuarios intercambiar información y colaborar en tiempo real” (p.23).

Indicadores

Dialogo efectivo

González (1997) “el dialogo efectivo es aquella en la que el encargo es entregado de forma eficaz, ya que el receptor alcanza el significado y la propósito del emisor” (p.25).

Colaboración

S winter (2000) indica que “la colaboración en un equipo surge cuando los miembros asumen responsabilidad compartida, comunican libremente sus ideas, respetan las diferencias y valoran las aportaciones individuales como parte del bien común” (p. 38).

Aplicaciones:

Nolasco (2019) “Su desarrollo involucra la programación de interfaces, gestión de bases de datos y optimización de recursos para ofrecer una experiencia eficiente y accesible” (p.18).

Tecnología digital

Según, Rovira (2021)

Las tecnologías digitales han crecido con especial rapidez y su uso se ha vuelto mundial. Desde la expansión de los teléfonos inteligentes y el resultante acceso a la información, las redes sociales y el entretenimiento audiovisual, una parte importante de la población humana tiene acceso a una conectividad propagada y continua. (p. 7)

Rivoir (2019), dice

El proceso de asignación de tecnologías programables a los trabajadores administrativo facilita el desarrollo de la competencia más importante del siglo XXI y promueve habilidades técnicas y cognitivas significativas para su capacitación integrada. Además, los trabajadores ayudan a convertirse en usuarios críticos y creativos que pueden adaptarse a cambios tecnológicos permanentes. (p. 89)

Robledo (2017), indica que “la tecnología puede entenderse, como el conjunto de conocimientos, experiencias que sustentan el desarrollo, producción y uso de productos como el desarrollo de soluciones a problemas concretos a partir de la aplicación de conocimientos sobre el mundo material e información” (p. 25).

2.1.2. Productividad laboral

La productividad laboral se relaciona a la capacidad de las personas o grupo de trabajadores para generar buenos resultados, o alcanzar objetivos en un plazo determinado, así, tener un buen desempeño en el entorno laboral.

Fernandez (2010), define:

La productividad se entiende como la capacidad de alcanzar de cumplir objetivos y obtener resultados de calidad.

Robbins y Judge (2009), mencionan que “una organización puede considerarse productiva cuando logra cumplir sus objetivos utilizando adecuadamente sus recursos” (p.61).

Beneficios de la productividad

Ramirez et al. (2013) Identifica las siguientes ventajas:

1. El enfoque organizacional facilita adaptarse a los cambios del entorno, permitiendo controlar y evaluar el desempeño de la producción en relación con los recursos utilizados. 2. Además, ayuda a monitorear el rendimiento de la producción según los recursos gestionados. 3. Este enfoque también apoya la definición de estrategias, objetivos y metas claras para mejorar la productividad dentro de plazos establecidos. 4. Se utiliza tecnología, materiales y métodos más eficientes según las necesidades de la empresa, lo que contribuye a reducir el costo unitario de cada producto terminado y regula las actividades de planificación de la producción. 5. También permite determinar diferentes tipos de rendimiento laboral en relación con la producción. 6. Finalmente, favorece la creación de productos de la mejor calidad. (p. 194)

Dimensiones de productividad

Eficacia

Bolaños (2020), deduce que: “la eficacia en estos procesos se evidencia en el cumplimiento de los resultados planeados” (p. 141).

Por último Fernandez y Sanchez (1997) deduce que: “la eficacia conlleva, así, un proceso de comparación entre lo que se hace y lo que podría ser, hacer o lo que es o hace otra organización” (p. 13).

Eficiencia

Romani et al. (2023) indica que, la eficiencia se relaciona con la productividad.

Según “Robbins y Judge (2009)”, “los controles más populares de la eficiencia organizacional contiene el rendimiento sobre la inversión y las utilidades” (p. 27).

Trabajo en equipo

Robbins (2013) indica que: “un equipo efectivo no solo depende de la capacidad técnica de sus miembros, sino también de sus habilidades interpersonales y de una adecuada asignación de roles dentro del grupo” (p. 331).

El trabajo en equipo es significativo para la efectividad de la organización, al incluir la unión y transformación, al ser parecido de productividad, competitividad y el logro de objetivos, porque se basar en la necesidad de un progreso continuo dentro de las estructuras organizacionales.

Gestión de conocimiento

Farfan y Garzon (2006) indican que:

La gestión del conocimiento se centra en sus acciones sobre la conversión de conocimiento individual (tácito) en el conocimiento organizacional.

Pacheco et al. (2023) muestran que, “la gestión del conocimiento busca transformar las experiencias y conocimientos individuales en un recurso común para la empresa. Además, incluye formar competencias externas especializadas, alineando todo con la estrategia para incrementar resultados y crecimiento organizacional” (p. 24).

2.2. ANTECEDENTES

A continuación, se presentan los trabajos de investigación de diversos autores, tanto internacionales como nacionales y regionales, que están relacionados con el tema de la investigación actual, basados en un análisis detallado.

Internacional:

Xiang y Liu (2025) en su artículo científico:

La mejora de la productividad laboral es un determinante crítico del crecimiento económico y desempeña un papel clave en la intensificación de la competencia global. El estudio emplea un modelo de diferencias en diferencias escalonadas para evaluar el impacto de la política de banda ancha de China en la productividad laboral, utilizando datos de panel de 280 ciudades de 2011 a 2021. Los resultados muestran que: (1) La política de banda ancha de China tiene un efecto positivo significativo en la productividad laboral, y la conclusión se mantiene después de una serie de comprobaciones de robustez. (2) Los análisis de mecanismos indican que los principales canales a través de los cuales la política promueve la productividad laboral son la mitigación del desajuste laboral, la mejora de la capacidad de innovación urbana y la modernización del capital humano. (3) Los análisis de heterogeneidad sugieren que el efecto de la política en la productividad laboral es más pronunciado en regiones con mayores niveles de mercantilización, agrupamiento industrial y estructura industrial, en comparación con las regiones con niveles más bajos de estos factores. Este estudio proporciona información valiosa sobre la

utilización óptima de la infraestructura digital para mejorar la productividad laboral.

Koch y Fehlmann (2025) en su artículo científico:

Presentan un modelo que describe los factores que intervienen en el desempeño digital del personal en diferentes tareas y desafíos en la misma área. El modelo se fundamentó en la literatura y el resultado de 20 encuestas cualitativas con el personal de la institución. Los resultados manifiestan que los entornos institucionales y el empoderamiento de los empleados son cruciales para generar una mayor apertura hacia las herramientas digitales. Sin embargo, cuentan con un impacto significativo en la disposición para implementar recursos digitales, ya que se da una tensión entre anticipar la eficiencia futura a la inversión de tiempo y recursos. Mantener un ambiente de trabajo en equipo llevará, la alineación con aquellos menos competentes digitalmente. El modelo de la investigación, que se realizará, abarcará la alfabetización digital, la apertura a los avances digitales, la cultura digital, las condiciones primarias, las ofertas de servicios/empoderamiento y la atención plena.

Nacional:

Anchapuri (2022) en su investigación titulada:

“Gestión por competencias y productividad laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2022”, tuvo como propósito analizar la relación entre ambas variables. La investigación fue de tipo básico,

con diseño no experimental y nivel relacional. La población estuvo integrada por 133 trabajadores administrativos, considerando una muestra censal. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los trabajadores presentó un nivel medio tanto en gestión por competencias (56,39%) como en productividad laboral (59,40%). Asimismo, el estudio determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables analizadas ($r = 0,432$; $p < 0,000$), concluyendo que una adecuada gestión por competencias favorece el incremento de la productividad laboral en los trabajadores administrativos.

Palacios (2021) en su investigación titulada:

Competencia digital de servidores y eficiencia de los procesos administrativos de la Municipalidad provincial de Santa, 2021. La cual tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la competencia digital de los servidores a modo de la eficiencia de los procesos administrativos. Para su avance, se empleó el tipo de estudio relacional con diseño no experimental, transversal descriptivo y correlacional. La población fue atendida por 535 servidores públicos de la municipalidad provincial de la santa, y con una muestra probabilística aleatoria estratificada, se empleó con 224 unidades de estudio. A través de la técnica de la encuesta: Entre sus resultados, se estableció que el 38% de los servidores señalan un nivel regular de sus competencias digitales y, a la vez, un 46% un nivel medio de los procesos administrativos. Se concluyó que existe una relación directa de nivel fuerte ($r=0,735$) y significativa (0,01).

Fernández (2024) en su investigación

Capital intelectual y su relación con la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, Año 2024. la cual Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre las variables capital intelectual y la productividad laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, 2024. Para ello, se aumentó una indagación primordial, con un diseño correlacional de corte transversal con orientación cuantitativo. El estudio se elaboró en una muestra no aleatoria de 120 trabajadores entre nombrados y contratados que

trabajan en el Gobierno Regional. En la indagación se empleó un cuestionario con preguntas de selección múltiple con escala de Likert de 1 a 5, entre los ítems para lo cual se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, marcó un alto repertorio de confiabilidad logrando el valor de (0,910, para Capital Intelectual y de (0.923) para Productividad Laboral. Los logros efectuaron que el Capital Humano ($V=0.523$, $p_valor < 0.05$), Capital social ($V=0.478$, $p_valor < 0.05$), y Capital organizacional ($V=0.327$, $p_valor < 0.05$).

Local:

Visitación y Villaseca (2023) en su investigación

“Capacitación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes 2023”, se tuvo tal objetivo establecer el nivel de capacitación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de dicha institución. La investigación fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental y transversal, bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo. El grupo estuvo atendida por 150 colaboradores administrativos. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose cuestionarios de 20 y 16 ítems para cada variable, respectivamente, empleando la escala de Likert. Entre los resultados se evidenció que la capacitación logro un nivel medio o regular con un 62,7%, mientras que la productividad laboral mostró un nivel alto con un 72%. Finalmente, se concluyó que, aunque la institución no desarrolla adecuadamente la evaluación de necesidades de capacitación, los trabajadores cumplen sus funciones y metas institucionales utilizando los recursos asignados de manera eficiente.

Ávila (2025) en su investigación titulada

Desarrollo de competencias digitales en docentes para reducir la brecha tecnológica en una institución educativa Tumbes, 2025” Tuvo como objetivo establecer de qué manera el desarrollo de competencias digitales en docentes ayuda a dominar la brecha tecnológica en una institución educativa de Tumbes, en el año 2025. La indagación se basa en los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS): Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que promueve una educación de calidad; Objetivo de Desarrollo Sostenible 10, que busca reducir las desigualdades; y Objetivo de Desarrollo Sostenible 11, orientado a la construcción de comunidades sostenibles mediante el fortalecimiento de capacidades. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño preexperimental de tipo pretest y post test aplicado a un solo grupo. La intervención se centró en el fortalecimiento de competencias digitales en entornos virtuales. Los resultados revelaron un cambio significativo en los niveles de logro. En el pretest, el 10.7% de los docentes se ubicó en el nivel Inicio y el 89.3% en el nivel Proceso, sin casos en el nivel Logrado.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Competencia digital

Duran et al. (2016) indican que, "TIC es un concepto de gran importancia en el ámbito" (p. 1).

Procesos

Pérez et al. (2019) determinan que, "los procesos que desarrollan una amplia variedad de actividades que involucra un número importante de recursos" (p. 25).

Conectividad

Tomasena (2021), menciona que:

La conectividad puede entender en tres sentidos: a) en sentido tecnológico, como capacidad para realizar propagación de cómputo, b) en sentido económico, como la capacidad para cambiar los datos de los usuarios en mercadería, y c), en sentido socio-cultural, como la capacidad de los usuarios para almacenar capital social. (p. 575)

Programa

Frederick et al. (1996), indican que:

Es un plan detallado diseñado para implantar una serie de actividades definidas con el objetivo de alcanzar una meta clara. Sin embargo, se establecen los

pasos a seguir, los responsables de ejecutar y en qué orden van a ir y el tiempo en el que se debe realizar. Esta organización facilitará que las tareas se desarrollen de la mejor manera ordenada y eficiente, lo que contribuirá a mejorar tanto las habilidades digitales de los trabajadores en el ámbito laboral. (p. 353)

Adaptación

Salto (2022) establece que es la capacidad de adaptar a las nuevas condiciones o cambio en su entorno, las tecnologías, esta puede limitar la adaptación.

Servicios

Prieto (2016) indica que indica que el servicio debe transformarse en la herramienta más eficaz que nos permita resaltar la guerra de precios, al cliente final con asesoría inmediata y personalizada.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS

Hipótesis general

H_A: Existe una relación directa y significativa entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

H_O: No Existe una relación directa y significativa entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Hipótesis específicas

H_A: Existe relación positiva y significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

H_O: No existe una relación positiva y significativa entre alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

H_A: La comunicación se relaciona de manera positiva y significativa en la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

H_O: La comunicación no se relaciona de manera positiva ni significativa en la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

H_A: Existe una relación positiva y significativa entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre La tecnología y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Tarrillo et al. (2024) mencionan : “la población se define como el conjunto de personas, elemento que poseen una característica similares” (p. 79).

La población de la investigación estará integrada por los trabajadores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes, que asciende a 138 personas.

Tabla 1

Población de personal nombrado del Gobierno Regional de Tumbes

Categoría laboral	N°
Directivos	30
Profesionales	20
Técnicos	77
Auxiliares	11
Total	138 trabajadores administrativos.

Nota: Unidad de recursos Humanos, septiembre 2025.

Muestra

Tarrillo et al. (2024) indican que: “la muestra establece una parte representativa de la población seleccionada para participar en el estudio” (p. 79).

La muestra será censal e incluirá a los 138 trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes. Se eligió este tipo de muestreo porque permite analizar de forma completa las competencias digitales y la productividad laboral de toda la población estudiada.

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Métodos

Cuantitativo

Bernal (2016) indica que: “El enfoque deductivo se basa en la identificación de variables y su análisis a partir de un marco conceptual relevante, con el objetivo de generar conclusiones específicas relacionadas con las variables estudiadas”. (p.56)

Deductivo

Arias (2020), establece que: “el método deductivo se fundamentó en hallar datos inexplorados a partir de los datos ya populares” (p. 9).

Inductivo

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que “el enfoque cualitativo predomina el razonamiento inductivo, debido a que parte del análisis de situaciones particulares” (p.44).

Analítico

Bernal (2016), define “este desarrollo cognitivo radica en separar una cosa de estudio” (p. 71).

Técnicas

Gallardo (2017) menciona “la recolección de datos que se formaliza mediante la aplicación de materiales diseñados en la metodología” (p.72).

Encuesta

Arias y Covinos (2021) señalan que “la encuesta es un método de recolección de datos que utiliza un cuestionario como herramienta, dirigidos a personas, con el fin de obtener información “(p. 81).

Cuestionario

Para aceptar el método, se utilizó un cuestionario para evaluar la relación entre competencias digitales y productividad laboral. El cuestionario incluyó componentes de la escala Likert. Bernal (2016) comenta que “el cuestionario es un grupo de preguntas trazadas para formar los datos forzosos (p. 245).”

El cuestionario fue planteado con preguntas específicas para cada una de las variables de estudio, enfocándose en aspectos clave de las mismas y evaluando posibles interacciones entre ambas. Contó con 15 preguntas para cada variable, adaptadas a la escala de Likert, lo que permitió estructurar un análisis detallado de las respuestas. Los resultados obtenidos fueron fundamentales para verificar la hipótesis establecida en el estudio.

Validación del instrumento

La validación del instrumento se llevó a cabo mediante el método de juicio de expertos, contando con la participación de profesionales licenciados en administración, con experiencia en investigación y grado académico de maestría. Los especialistas evaluaron el cuestionario y emitieron una valoración favorable, calificándolo en los niveles de “Muy bueno” y “Excelente”. Asimismo, se realizó la validación de constructo utilizando el análisis factorial confirmatorio, lo cual permitió verificar que los ítems presentan coherencia y consistencia con los fundamentos teóricos establecidos, corroborando la estructura conceptual del instrumento y su idoneidad para la medición de las variables de estudio.

Análisis de confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se analizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, la cual permitirá establecer el grado de consistencia. Este coeficiente es ampliamente utilizado en investigaciones de tipo social y educativa, ya que mide la estabilidad y coherencia de las respuestas obtenidas. El cuestionario estuvo conformado por ítems relacionados con las variables competencias digitales y productividad laboral, los cuales fueron aplicados al personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Para el procesamiento de los datos se utilizó un software estadístico, obteniéndose un valor de Alfa de Cronbach que evidencia una alta confiabilidad del instrumento, lo que indica que los ítems presentan coherencia entre sí y miden adecuadamente las variables de estudio. De acuerdo con los criterios metodológicos, un valor del coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.78 es considerado aceptable; por lo tanto, el resultado obtenido confirma que el cuestionario es confiable y adecuado para su aplicación en la presente investigación.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Procesamiento de datos

Al obtener la información sobre las variables estudiadas mediante las encuestas, esta será organizada y tabulada en una hoja de Excel. Posteriormente, se exportará al Software SPSS 27, que generará los resultados a partir de un cuadro gradual predefinido, el cual destacará los valores más relevantes.

Análisis de datos

Para llevar a cabo la investigación, se siguieron los siguientes procedimientos: en primer lugar, se solicitó autorización al Gobierno Regional de Tumbes. Posteriormente, se aplicó el cuestionario al personal administrativo de la institución. Una vez obtenido el cuestionario, se recopiló la información para organizarla de manera clara y ordenada en una hoja de Excel. Luego, los datos fueron ingresados en el programa SPSS para realizar cálculos estadísticos mediante tablas, y finalmente, se interpretaron y analizaron los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos fueron procesados y analizados mediante el programa estadístico SPSS, debido a que los datos recolectados fueron de naturaleza cuantitativa. El análisis se realizó de manera descriptiva para cada variable de estudio. Asimismo, para la contratación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), el cual permitió determinar el grado de relación existente entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes.

3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

3.6.1. Variable 1: Competencias digitales

Definición conceptual

Santiago y Garvich (2024), comentan que: “se representan a un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades que admiten el uso responsable de las tecnologías digitales” (p. 8).

Definición operacional

La variable será medida mediante sus dimensiones e indicadores, cuya información se organizó en un cuestionario con 15 preguntas; evaluadas con la escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA: 5), de acuerdo (DA: 4), indeciso (I: 3), en desacuerdo (ED: 2) y totalmente en desacuerdo (TD: 1). El cuestionario estará dirigido al grupo de 138 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2025; dentro de su jornada de trabajo.

Dimensión 01: Alfabetización digital

Indicadores:

1. Uso de tic
2. Tecnología
3. Comunicación digital

Dimensión 02: Comunicación

1. Dialogo efectiva
2. Colaboración
3. Aplicaciones

Dimensión 03: Tecnología digital

1. Acceso digital
2. Cambios constantes
3. Interacción tecnológica

Definición conceptual.

Variable 2: Productividad laboral

Cabrera (2023) comenta que “la productividad laboral es una medida de rendimiento y eficiencia del trabajo” (p. 16)

Definición operacional

Se organizó un cuestionario con 15 preguntas; revisadas con la escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA: 5), de acuerdo (DA: 4), indeciso (I: 3), en desacuerdo (ED: 2) y totalmente en desacuerdo (TD: 1). El cuestionario será aplicado al grupo de 138 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2025; dentro de su jornada de trabajo.

Dimensión 01: Eficacia

1. Resultados
2. Proceso
3. Metas cumplidas

Dimensión 02: Eficiencia

1. Tiempo
2. Recurso Utilizados
3. costos

Dimensión 03: Trabajo en equipo

1. Habilidades
2. Interpersonales
3. Roles
4. Efectividad

Dimensión 04: Gestión de conocimiento

1. Transferencia de conocimiento
2. Documentación de buenas practicas
3. Impacto recibido

Tabla 2 Variables y operacionalización

Título: Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Ítems	Instrumentos y escala de medición
Variable 1: Competencias digitales	Quispe y Gamboa (2023) "las competencias digitales han ido volviéndose más conocido gracias a la digitalización que vive el mundo, asimismo, se puede afirmar que para distintos investigadores este concepto es motivo de estudio" (p.46).	La variable a través de sus dimensiones e indicadores, cuyo contenido se formará en un cuestionario con 15 preguntas; evaluadas con la escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA: 5), de acuerdo (DA: 4), indeciso (I: 3), en desacuerdo (ED: 2) y totalmente en desacuerdo (TD:1). El cuestionario será aplicado a la muestra de 138 trabajadores administrativo del Gobierno Regional de Tumbes dentro de su jornada de trabajo.	Alfabetización digital: - Uso de tic - Tecnología - Comunicación digital Comunicación : - Diálogo efectivo - Colaboración - Aplicaciones Tecnología digital: - Acceso digital - Cambios constantes - Interacción tecnológica	1,2,3,4,5 5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Cuestionario Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo (ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1).
Variable 2: Productividad laboral	Cabrera (2023) "La productividad laboral es una medida de rendimiento y eficiencia del trabajo" (p. 1).	La variable a través de sus dimensiones e indicadores, cuya información se empleara en un cuestionario con 15 preguntas; estudiada con la escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo (ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1). El cuestionario será aplicado a la muestra de 138 trabajadores administrativo del Gobierno Regional de Tumbes dentro de su jornada de trabajo.	Eficacia: - Resultados - Procesos - Metas cumplidas Eficiencia: - Tiempo - Recursos utilizados - Costos	1,2,3,4 5,6,7	Cuestionario Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo (ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1).

Trabajo en equipo

- Habilidades interpersonales
- Roles 8,9,10,11
- Efectividad

Gestión de conocimiento

- Transferencia de conocimiento
 - Documentación de buenas prácticas 12,13,14,15
 - Impacto recibido
-

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Seguidamente, se presenta la información obtenida a partir de la aplicación de las encuestas, las cuales fueron utilizadas como instrumentos de comprobación para cada una de las variables en estudio.

Resultados descriptivos

Para el objetivo general: Determinar la relación entre competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 3 *Nivel de competencias Digitales y Productividad Laboral*

Competencias digitales			Productividad laboral	
NIVEL	Frecuencia	%	Frecuencia	%
ALTO	98	71%	97	70%
MEDIO	40	29%	41	30%
BAJO	0	0%	0	0%
TOTAL	138	100%	138	100%

Fuente. Encuesta aplicada.

Según la Tabla 6, se determinó que la variable Competencias Digitales, que está compuesta por las dimensiones de (alfabetización digital, comunicación y tecnología digital), obtuvo según las respuestas de los participantes un nivel alto del 71% en competencias digitales. El nivel medio alcanzó un 29% de la población encuestada, mientras que ningún participante reportó un nivel bajo de competencias digitales.

Para el objetivo específico 1: Describir la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 4 Nivel de alfabetización digital y productividad laboral

Alfabetización digital			Productividad laboral	
NIVEL	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
ALTO	84	61%	97	70%
MEDIO	54	39%	41	30%
BAJO	0	0%	0	0%
TOTAL	138	100%	138	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

La tabla 7 de la dimensión alfabetización digital, que incluye el uso de TIC, tecnología y comunicación digital, muestra que el 61% de los encuestados presenta un nivel alto de alfabetización digital, el 39% tiene un nivel medio, y no se observa ningún nivel bajo en los resultados. En cuanto a la productividad laboral, el 70% de los encuestados tiene un nivel alto de productividad, el 30% alcanza un nivel medio, y no se reportan participantes en el nivel bajo, según los datos obtenidos.

Para el objetivo específico 2: Analizar la relación de la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 5 Nivel de comunicación y productividad laboral

Comunicación			Productividad laboral	
NIVEL	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
ALTO	104	75%	97	70%
MEDIO	34	25%	41	30%
BAJO	0	0%	0	0%
TOTAL	138	100%	138	100%

Fuente: Encuesta aplicada

La tabla 8 de la dimensión comunicación, que abarca los aspectos de diálogo efectivo, colaboración y aplicaciones, muestra que el 75% de los encuestados posee un nivel alto de comunicación, mientras el 25% tiene un nivel medio, y no se observa nivel un

bajo. En relación con la productividad laboral, el 70% de los encuestados tiene un nivel alto de productividad, el 30% tiene un nivel medio, y no se presenta nivel bajo, según los resultados obtenidos.

Para el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 6 *Nivel de tecnología digital y productividad laboral*

<i>Tecnología digital</i>			<i>Productividad laboral</i>	
<i>NIVEL</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	96	70%	97	70%
<i>MEDIO</i>	42	30%	41	30%
<i>BAJO</i>	0	0%	0	0%
<i>TOTAL</i>	138	100%	138	100%

Fuente: Encuesta aplicada

La tabla 9 de la dimensión tecnología digital, que está compuesta por acceso digital, cambios constantes e interacción tecnológica, revela que, del total de encuestados, el 70% tiene un nivel alto de competencia tecnológica, el 30% tiene un nivel medio, y no se observa nivel bajo. En la variable de productividad laboral, el 70% de los encuestados tiene un nivel alto de productividad, el 30% tiene un nivel medio, y no se presenta nivel bajo, de acuerdo con las respuestas de los encuestados.

4.2. Prueba de normalidad y correlación de las variables

Prueba de hipótesis para el objetivo general: Existe una relación directa y significativa entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 7 *Correlación entre las variables Competencias digitales y productividad laboral*

Rho de Spearman		Competencias digitales	Productividad laboral
Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1.000	,735**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	138	138
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,735**	1000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	138	138

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

Fuente: Encuesta aplicada

En la Tabla 10, se puede observar que existe suficiente evidencia estadística para deducir que la variable competencias digitales se relaciona significativamente con la variable productividad laboral, con un valor de significancia de 0,001. Además, se corrobora una prueba de correlación con un Rho de Spearman de 0,735, lo que indica un grado de relación positiva moderada.

Por lo tanto, se aceptara la hipótesis alternativa, que sostiene que existe una relación positiva entre las competencias digitales y la productividad laboral. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, que planteaba que no existía relación significativa entre las dos variables. Este hallazgo refuerza la importancia de las competencias digitales en la mejora de la productividad laboral, mostrando que, a medida que aumentan las competencias digitales.

Objetivo General:

Determinar la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se determinó que las competencias digitales presentan una relación significativa con la productividad laboral del personal

administrativo, con un coeficiente Rho Spearman de 0,735 y la significación bilateral de 0,001. Este resultado indica una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que, a medida que aumentan las competencias digitales del personal administrativo, también mejora su productividad laboral.

Este hallazgo coincide con investigaciones previas, como la de Zelada (2024), quien determinó una correlación positiva moderada entre competencias digitales y desempeño laboral (Rho Spearman = 0,661, $p < 0,01$). Esto refuerza la idea de que las competencias digitales impactan significativamente en la productividad laboral.

Por otro lado, Visitación y Villaseca (2023), en su estudio sobre la capacitación y productividad laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Tumbes, encontraron una correlación positiva significativa de Rho Spearman = 0,734, con una significación de $p < 0,01$, lo que refuerza la idea de que las competencias digitales impactan significativamente en la productividad laboral del personal administrativo universitario.

Este estudio respalda la teoría de AMETIC (2020), ya que las competencias digitales es un conjunto de experiencias y conocimientos que permitirán a las personas manejar tecnologías digitales de manera eficiente, lo cual impacta positivamente en la productividad. La correlación positiva moderada hallada en este estudio respalda esta afirmación, ya que muestra que los trabajadores con mayores competencias digitales son capaces de desempeñar sus tareas de manera más eficiente y efectiva, mejorando la productividad en la organización.

En contexto, el personal administrativo nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes desempeña un papel crucial en el funcionamiento eficiente de la institución, ya que es responsable de la gestión de diversos procesos administrativos, que incluyen la atención al público, la gestión de documentos, la coordinación entre departamentos, la organización de eventos institucionales, y la implementación de políticas públicas. A lo largo de los últimos años, el Gobierno Regional de Tumbes ha experimentado transformaciones en su estructura administrativa, buscando adaptarse a los avances tecnológicos y mejorar la calidad del servicio que ofrece tanto a la ciudadanía como a los trabajadores del sector público.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: Existe relación positiva y significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 8 *Correlación alfabetización digital y productividad laboral*

Rho de Spearman		Alfabetización digital	Productividad laboral
Alfabetización digital	Coeficiente de correlación	1.000	,739**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	138	138
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,739**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	138	138

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

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 8 se puede observar se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,739 y una significación bilateral de 0,001, lo que muestra una correlación positiva moderada entre la dimensión alfabetización digital y la variable productividad laboral. Además, el valor es estadísticamente significativo, lo que sugiere que, a mayor nivel de alfabetización digital, también mejora la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes.

El estudio respalda la teoría de alfabetización digital de Gutiérrez (2012) destaca que la alfabetización digital no solo implica saber usar tecnologías, sino también adaptarse a los cambios tecnológicos y utilizarlas para optimizar los procesos organizacionales. Esta idea se conecta directamente con tu hallazgo de que existe una correlación positiva moderada entre la alfabetización digital y la productividad laboral en tu muestra del personal administrativo. Al fortalecer las competencias digitales, los empleados pueden aprovechar mejor las herramientas tecnológicas y optimizar sus tareas diarias, lo que incrementa su productividad.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La comunicación se relaciona de manera positiva y significativa en la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 9 *Correlación comunicación y productividad laboral*

Rho de Spearman		Comunicación	Productividad laboral
Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,719**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	138	138
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	, 719**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	138	138

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

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 9 presenta un coeficiente de correlación de Spearman de 0,719 con la significación bilateral de 0,001, lo que revela una correlación positiva fuerte entre la dimensión comunicación y la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Este valor es estadísticamente significativo, lo que sugiere que una mejora en los niveles de comunicación dentro de la institución.

El estudio respalda la teoría de Guadalupe (2010), quien define la comunicación como un proceso intencionado de intercambio de información e interacción entre individuos, lo que favorece la colaboración y optimiza los procesos organizacionales. Esta teoría se conecta directamente con el hallazgo de que existe una correlación positiva fuerte entre la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Al mejorar la comunicación dentro de la organización, los empleados son capaces de coordinarse de manera más efectiva, compartir información de manera más fluida y trabajar en equipo, lo que, en última instancia, mejora su productividad.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: Existe una relación positiva y significativa entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 10 *Correlación tecnología digital y productividad laboral*

Rho de Spearman		Tecnología digital	Productividad laboral
Tecnología digital	Coeficiente de correlación	1.000	,617**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	138	138
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	, 617**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	138	138

**.

Fuente: Encuesta aplicada

La Tabla 10 se observa un coeficiente de correlación de Spearman de 0,617 y una significación bilateral de 0,001, lo que establece una correlación positiva moderada entre la dimensión tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Este valor es estadísticamente significativo, lo que sugiere que, a medida que aumenta el nivel de competencia en tecnología digital, también mejora la productividad laboral.

El estudio respalda la teoría de Rovira (2021), quien señala que el uso adecuado de las tecnologías digitales en el entorno laboral mejora la eficiencia y la productividad al optimizar el acceso a la información y agilizar la toma de decisiones. Esta teoría se conecta directamente con el hallazgo de que existe una correlación positiva moderada entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Al mejorar las competencias en tecnología digital, los empleados pueden aprovechar mejor las herramientas tecnológicas disponibles, lo

que les permite desempeñar sus tareas de manera más eficiente y, en consecuencia, aumentar su productividad.

4.2. Discusión

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.

De los resultados obtenidos, se determinó que la variable competencias digitales alcanzó un nivel alto en el 71% de los encuestados. Este nivel alto de competencias digitales se correlacionó positivamente con la productividad laboral, que también presentó un nivel alto en un 70% de los participantes. La relación entre estas variables fue significativa, con un coeficiente de correlación de 0.735 ($p = 0.001$), lo que establece una relación positiva moderada entre las competencias digitales y la productividad laboral. Este hallazgo coincide con investigaciones previas, como el de Gómez et al. (2024), que afirman que las competencias digitales tienen un impacto positivo en la productividad laboral, especialmente en la gestión de tiempo. Además, estudios similares en el contexto peruano, como el de Anchapuri (2022), también confirmaron la correlación entre la gestión por competencias y la productividad laboral en el Gobierno Regional de Tacna, reforzando los hallazgos de este estudio.

Objetivo específico 1: En cuanto a la alfabetización digital, los resultados mostraron que el 61% de los trabajadores tienen un nivel alto de esta competencia, lo que se relacionó con un 70% de trabajadores con un nivel alto de productividad laboral. El coeficiente de correlación de 0.739 ($p = 0.001$) evidencia una relación positiva significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral, lo que valida Este hallazgo coincide con lo reportado por Anchapuri (2022), quien evidenció una correlación positiva y significativa entre la gestión por competencias y la productividad laboral en trabajadores administrativos de un Gobierno Regional ($r = 0,432$; $p < 0,00$).

Objetivo específico 2: La comunicación es otro factor clave en la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral. Los resultados mostraron que el 75% de los encuestados tienen un nivel alto en la dimensión comunicación, lo que se asoció con un 70% de trabajadores que presentaron un alto nivel de productividad

laboral. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.719 ($p = 0.001$) indica una correlación positiva significativa entre la habilidad de comunicarse efectivamente en entornos digitales y la productividad laboral. Este resultado es coherente con la investigación De Guadalupe (2010), quien señaló que una comunicación digital eficaz mejora la coordinación y colaboración entre los miembros del equipo, lo que a su vez incrementa la eficiencia en el trabajo. La mejora de la comunicación digital en la organización permite a los empleados colaborar de manera más fluida y coordinarse mejor para cumplir con los objetivos establecidos, lo que refleja un aumento en la productividad.

Objetivo específico 3: La tecnología digital también mostró una relación positiva moderada con la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.617 ($p = 0.001$). Esto sugiere que la mayor competencia en el uso de tecnologías digitales se asocia con un aumento en la productividad. Este hallazgo es coherente con lo de Ávila (2025), quien evidenció que el desarrollo de competencias digitales genera mejoras significativas en el desempeño tecnológico y laboral, obteniendo una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0,001$) tras la intervención aplicada, lo que confirma que el uso adecuado de tecnologías digitales contribuye a optimizar el desempeño y la eficiencia en las organizaciones.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados A concluir que existe una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes ($p = 0.735$; $p < 0.001$). Este hallazgo demuestra que el desarrollo adecuado de habilidades digitales contribuye de manera directa al mejor desempeño, eficiencia operativa y cumplimiento oportuno de las funciones administrativas.
2. Se evidencia una correlación positiva y significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral ($p = 0.739$; $p < 0.001$). Esto permite afirmar que el dominio de conocimientos digitales básicos, la comprensión del funcionamiento de las herramientas tecnológicas y su correcta utilización influyen favorablemente en la capacidad del personal para ejecutar sus tareas con mayor eficacia
3. . Asimismo, se determinó la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre la comunicación digital y la productividad laboral ($p = 0.719$; $p < 0.001$). Este resultado pone en evidencia que el uso adecuado de plataformas, sistemas institucionales y medios digitales de comunicación contribuye a mejorar la coordinación interna, optimizar los procesos administrativos y fortalecer el trabajo colaborativo, repercutiendo positivamente en los niveles de productividad.
4. Finalmente, se confirmó una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la tecnología digital y la productividad laboral ($p = 0.617$; $p < 0.001$). Este resultado permite sostener que la adecuada utilización de herramientas, sistemas y recursos tecnológicos incide en la optimización de las tareas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar un programa permanente de fortalecimiento de competencias digitales para el personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes, orientado al manejo práctico de herramientas ofimáticas, plataformas virtuales y sistemas administrativos. La ejecución de capacitaciones continuas y actividades prácticas permitirá mejorar el desempeño laboral y facilitar una mayor eficiencia en el cumplimiento de las funciones institucionales.
2. Optimizar la comunicación digital interna mediante el uso de plataformas tecnológicas institucionales que faciliten el intercambio rápido y ordenado de información entre las diferentes áreas administrativas. El uso adecuado de herramientas como correos corporativos, reuniones virtuales y sistemas de mensajería ayudará a fortalecer la coordinación y el trabajo colaborativo dentro de la institución.
3. Modernizar los procesos administrativos a través de la incorporación progresiva de herramientas tecnológicas y sistemas digitales automatizados que permitan agilizar los trámites, reducir errores operativos y mejorar la atención de los procedimientos internos, ayudando así una gestión administrativa más eficiente
4. Promover espacios de actualización y aprendizaje continuo enfocados en el uso eficiente de herramientas digitales, priorizando aspectos relacionados con la organización del trabajo, la gestión de la información y la adaptación a los cambios tecnológicos, con el propósito de fortalecer la productividad y el desempeño del personal administrativo.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández, S., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico, Mexico: McGraw-Hill Interamericana, S.A. de C.V. Obtenido de <https://centrohumanista.edu.mx/biblioteca/files/original/5121ad6aa80b501a60abcb26790c7762.pdf>
- Anchapuri , C. G. (2022). *GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2022*. Tacna, Tacna. Obtenido de <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/4210/Anchapuri-Calderon-Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal , T. A. (2016). *Metodología de la investigcion*. Bogota, Colombia : Delfín Ltda.
- Castro, S., Guzman , B., & Casado, D. (2007). *Las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje*. Vebezuela: Laurus (Vol. 13, Núm. 23) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Caracas, Venezuela). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76102311.pdf>
- Gómez Tello, A., Hernández Lahiguera, L., Martínez-Tur, V., & Pascual Lavilla, F. (2024). *Las competencias digitales y digitalizadas Sus implicaciones en el ámbito laboral y de los recursos humanos*. Madrid, españa: Spanda. Obtenido de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2024/10/DE_2024_competencias-digitales-y-digitalizadas.pdf
- González , G. (1997). *La Comunicación Efectiva*. Mexico: Ediciones Fiscales ISEF. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?cad=0&id=zsRmkxpj0wsC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&utm_source
- Guevara , T. M. (2023). *Gestión Logística y productividad laboral en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c13ba18-6cd6-420d-ace4-515a40cde25e/content>
- Gutiérrez , G. (2018). *Tecnologías de la información: un enfoque interdisciplinario*. peru: Marcombo, S.A. Obtenido de tecnologias-de-la-informacion/9788426726209/p/49899913
- Hernández, S. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTAS*. Mexico, Mexico : McGraw-Hill Interamericana, S.A. de C.V. Obtenido de

<https://centrohumanista.edu.mx/biblioteca/files/original/5121ad6aa80b501a60abcb26790c7762.pdf>

Pérez Vergara, I. G., Rojas López, J. A., de Llano Feliú, J. M., Valencia Camargo, J. C., Guerrero Ramírez, Á. V., Giraldo, R., & Quiroga, P. (2019). *Gestión de procesos organizacionales en las PyMES - Casos de estudio*. Cali, Colombia: Bonaventuriana de la Universidad San Buenaventura (USB) en Colombia. Obtenido de https://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/libros/2019/pdfs/gestion_procesos_organizacionales.pdf

Rivoir, A. L. (2019). *TECNOLOGÍAS*. CLACSO.

Robledo, V. (2017). *Introducción a la gestión de la tecnología y la innovación*. Medellín: Sede Medellín.

Romani, A. E., Romani, A. S., & Roque, B. E. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras*. Chiclayo-Perú, Perú: CIDE S.A.C. Obtenido de https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf

Santiago, T. D., & Garvich, O. M. (2024). Competencias Digitales e Integración de las TIC en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. *Tecnológica- Educativa docente-2.0*, 8. doi: <https://doi.org/10.37843/rtd.v17i1.405>

Tarrillo, S., Mejía, H., Dávila, M. S., Pintado, C. A., Tapia, I. E., Chilón, C. M., & Velez, E. B. (2024). *Metodología de la investigación una mirada global Ejemplos prácticos*. México: ciencialatina.org. Obtenido de <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>

Tomasena, J. (octubre de 2021). El comercio de la conectividad: los booktubers, YouTube y el campo literario. *researchgate*, 575.

Visitación, C. R., & Villaseca, F. E. (2023). *Capacitación y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes 2023*. Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6f676a86-aad8-4d75-9ef6-5a854241946d/content>

al, H. e. (2019). *Competencias digitales y rendimiento académico en estudiantes universitario*. Tecnocientífica Americana.

al., R. e. (2013). Productividad, aspectos que benefician a la organización. revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6f676a86-aad8-4d75-9ef6-5a854241946d/content>

- AMETIC. (2021). *LIBRO BLANCO DE AMETIC PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES*. España: Ametic.
- Arias , G. L. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Lima, Peru: San Marcos.
- Arias, G. J., & Covinos, G. M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-PERU: Enfoques consulting eirl.
- Avila , S. H. (2025). *Desarrollo de competencias digitales en docentes para reducir la brecha tecnológica en una institución educativa Tumbes, 2025*. Tumbes. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/170905/AVILA_SDH_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolaños , C. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de. *Biumar*, 141.
- Cabrera, F. (2023). *Productividad y jornada laboral: factores y estadísticas relevantes*. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- calameo. (2024). *Comunicación y colaboración con herramientas digitales. Nivel básico*. Madrid, España: Editorial CEP S.L. Obtenido de <https://www.calameo.com/read/005890415c3489fa3a5bb>
- Casado, R. (2006). *Clave para la alfabetización digital*. España: Ariel, S.A., 2006.
- Casas Quiñonez, S. M., & Atahua Vergara, K. E. (2024). COMPETENCIAS DIGITALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL EN UNA ENTIDAD DE LIMA-PERÚ. *INVESTIGACIÓN & DESARROLLO*, Vol. 24, No. 3: 49 – 58 (2024), Vol. 24, No. 3: 49 – 58.
- Castañeda, D. I. (2022). *El ABC de la Gestión del Conocimiento en 10 Píldoras*. s.n.
- Cornejo Mena, M. (29 de Enero de 2025). Educación digital y el desarrollo de talento: cerrando la brecha de competencias en el Perú. *El comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/educacion-digital-y-el-desarrollo-de-talento-cerrando-la-brecha-de-competencias-en-el-peru-por-marcelo-cornejo-mena-noticia/?ref=ecr>
- de Guadalupe Arras-Vota, A. M. (2010). *Comunicación Organizacional*. Dirección de Extensión y Difusión Cultural.
- Deemah , A. (s.f.). Juntos podemos acabar con la brecha digital que priva de derechos a 2.600 millones de personas. *Reuters*.
- DigComp. (2022). *Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía*. Asociación Somos Digital.
- Duran, C., Gutiérrez , P., & Prendes Espinosa, M. P. (2 de junio de 2016). Análisis conceptual de modelos de competencia digital del profesorado universitario. *Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 1.

- Farfan Buitrago, D. Y., & Garzon Castrillon, M. A. (2006). *La gestion de conocimiento*. colombia: Universidad del Rosario.
- Fernández , A. F. (2024). *CAPITAL INTELECTUAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2024*. Tacna, Tacna. Obtenido de <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/4101/Fernandez-Alvites-Milady.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- fernandez Garcia, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Club universitario.
- Fernandez Rios, M., & Sanchez , J. (1997). *Eficacia Organizacional*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Huancayo, Peru : Universidad Continental.
- Garzon Clemente, R. (2015). *Modelo de alfabetizacion digital para profesores universitarios*. Lucia G. León Brandi.
- Gutierrez. (2012). *Alfabetizacion digital y competencias informales*. Ariel, S.A., 2012.
- Gutiérrez Pulido, H. (2020). *Calidad y Productividad*. mexico: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Hernández , S. (2014). *Metadologia de la investigacion*. mexico: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- koch, C., & Fehlmann, F. (2025). alfabetización digital: Análisis de los factores que afectan el desempeño digital del personal universitario. *Media and Communication*, 1.
- Lopez , C. M., & Lozano , B. Y. (2023). *Competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital santo tomás, 2022*. Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Moscoso Paucarchuco, k. M., Beraun Esoiritu, M. M., Nieva villegas, M. A., & Sandoval Trigos, J. C. (2021). *competencias digitales y rendimiento academico en estudiantes universitario*. Tecnocientífica Americana.
- Mousalli, G. (2015). *Metodos y diseño de investigacion cuantitativa*. Merida, Venezuela: Universidad de Los Andes. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Nolasco , V. S. (2019). *Desarrollo de aplicacion android*. España: RA-MA S.A. Editorial y Publicaciones, España. Obtenido de <https://edicionesdelau.com/producto/desarrollo-de-aplicaciones-moviles-con-android-2-edicion-actualizada/>

- Observatorio nacional de las telecomunicaciones y de la SI. (2024). *Competencias digitales*. ONTSI. España: s. n. doi:doi.org/10.30923/230240064
- Pacheco Fernandez, J. B., Trujillo, O. E., & De la hoz molinares, E. E. (2023). *Libro 51, gestion de conocimiento*. Venezuela: Universidad Sur del Lago “Jesús María Semprúm” (UNESUR),.
- Palacios Paulino , J. E. (2021). Competencia digital de servidores y eficiencia de los procesos administrativos de la municipaldiad provincial de Santa,2021. 7.
- Palella , S., & Martins , P. (2012). *Metodo de la investigacion cuantitativa*. Venezuela: Fedupel.
- Payehuanca , A., & Polo , G. H. (2023). *COMPETENCIAS DIGITALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, TUMBES 2023*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO , trujillo.
- Pinzask. (2012). *DE TECNOLOGÍAS DIGITALES, EDUCACIÓN FORMAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS*. Teseo, 2015.
- Prieto Herrera, J. E. (2016). *Gerencia de servicios la clave para ganar todos*. colombia: Ecoe Ediciones.
- Quispe , U. S., & Gamboa , A. S. (2023). Competencias Digitales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Metropolitana, 2023. 46. Obtenido de https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/673887/Quispe_UG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins. (2013). *comportamiento organizacional*. 13ª edición.
- Robbins, S., & judge, t. (2009). *Comportamiento Organizacional*. mxico: 13ª edición.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. Obtenido de https://frfq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento del consumidor*. 13.ª edición.
- Rovira, S. (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Ruffier, J. (1998). *La eficiencia productiva*. Montevideo, Uruguay: s.n.
- S winter, R. (2000). *MANUAL DE trabajo en equipo*. Madrid España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Saltos Bajaña, M. (2022). *Herramientas educativas digitales y competencias digitales docentes*. (C. -C. Desarrollo, Ed.) mexico: s. n. doi:doi.org/10.37811/cli_w1083

Xiang, Z., & Liu, J. (2025). *El impacto de la infraestructura digital en la productividad laboral*. Países bajos: Elsevier B.V. Obtenido de https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S031359262500102X?utm_source

XI. Anexo

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025?	Determinar la relación entre competencia digitales y productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025.	Existe una relación directa y significativa entre las competencias digitales y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	Competencias digitales.	Lugar de ejecución: Distrito de Tumbes.
			Dimensiones	Tipo descriptivo -correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
1. ¿Cuál es la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?	1. Describir la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	1. Existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	1- Alfabetización digital	No experimental
2. ¿Cuál es la relación entre comunicación y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?	2. Analizar la relación entre la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	2. Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	2- comunicación	
3. ¿Cuál es la relación entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes?	3. Determinar la relación entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	3. Existe una relación significativa entre la tecnología digital y la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes.	3- Tecnología digital	
			Variable 2	Transversal
			Productividad laboral	
			Dimensiones	
			1. Eficiencia	
			2. Eficacia	
			3. Trabajo en equipo	
			4. Gestión de conocimiento	

Anexo 2 Matriz de operacionalización

Título: Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Ítems	Instrumentos y escala de medición
Variable 1: Competencias digitales	Quispe y Gamboa (2023) "las competencias digitales han ido volviéndose más conocido gracias a la digitalización que vive el mundo, asimismo, se puede afirmar que para distintos investigadores este concepto es motivo de estudio" (p.46).	La variable a través de sus dimensiones e indicadores, cuyo contenido se formará en un cuestionario con 15 preguntas; evaluadas con la escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo (ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1). El cuestionario será aplicado a la muestra de 138 trabajadores administrativo del Gobierno Regional de Tumbes dentro de su jornada de trabajo.	Alfabetización digital: - Uso de tic - Tecnología - Comunicación digital Comunicación : - Diálogo efectivo - Colaboración - Aplicaciones Tecnología digital: - Acceso digital - Cambios constantes - Interacción tecnológica	1,2,3,4,5 5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Cuestionario Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo (ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1).
Variable 2: Productividad laboral	Cabrera (2023) "La productividad laboral es una medida de rendimiento y eficiencia del trabajo" (p. 1).	La variable a través de sus dimensiones e indicadores, cuyo contenido se formará en un cuestionario con 15 preguntas; evaluadas con la escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo	Eficacia: - Resultados - Procesos - Metas cumplidas	1,2,3,4	Cuestionario Escala de Likert:

(ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1). El cuestionario será aplicado a la muestra de 138 trabajadores administrativo del Gobierno Regional de Tumbes dentro de su jornada de trabajo.

Eficiencia:

- Tiempo 5,6,7
- Recursos utilizados
- Costos

Totalmente de acuerdo (TA:5), de acuerdo (DA:4), indeciso (I:3), en desacuerdo (ED:2) y totalmente en desacuerdo (TD:1).

Trabajo en equipo

- Habilidades interpersonales
- Roles 8,9,10,11
- Efectividad

Gestión de conocimiento

- Transferencia de conocimiento
- Documentación de buenas prácticas 12,13,14,15
- Impacto recibido



Anexo3: Solicitud de autorización para ejecución de tesis

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tumbes, 29 octubre 2025.

Carta N° 010– 2025/ Sco

Señor: Segismundo Cruces Ordinola

Gobernador Regional de Tumbes

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarla muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito estudiante de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025 ; para optar el título de Licenciados en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo".

Atentamente,

Est. Garcia Huaman, Jonathan Humberto
Tesista

Alama Gallo, Giancarlo
Tesista

Anexo4: Aceptación de autorización para ejecución de tesis

CARGO

Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tumbes, 29 octubre 2025.

Carta N° 010- 2025/ Sgo
Señor: Segismundo Cruces Ordinoia
Gobernador Regional de Tumbes

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que los suscritos estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, los mismos que estamos elaborando el proyecto de tesis denominado: "Relación entre competencias digitales y productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025 ; para optar el título de Licenciados en Administración. Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo".

Atentamente,

JONAH.
Est. García Huamán, Jonathan Humberto
Tesisista


Alama Gallo, Giancarlo
Tesisista

Anexo 5: Cuestionario de la variable competencias digitales.

I. Presentación:

Buenos días señor trabajador

El siguiente cuestionario tiene como propósito reunir información útil para el desarrollo de la investigación mencionada **“Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025”**. Por lo tanto, el cuestionario será tratado con estricta reserva y sin ningún dato personal identificable. Se le invita cordialmente a responder cada afirmación de acuerdo con su percepción y experiencia dentro del entorno laboral de esta institución.

II. Instrucciones:

A continuación, se le presentará cada afirmación y marque con una “X” la opción que mejor represente su experiencia. Solo hay tres alternativas de respuesta por pregunta.

La escala de valoración es la siguiente:

Totalmente de acuerdo (TA): 5 puntos

De acuerdo (DA): 4 puntos

Indeciso (I): 3 puntos

En desacuerdo (ED): 2 puntos

Totalmente en desacuerdo (TD): 1 punto

N°	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Alfabetización digital						
1	El uso de las TIC ha mejorado mis resultados en las funciones asignadas					
2	Considera que la alfabetización digital influye en mi desempeño administrativo.					
3	A veces me resulta difícil aplicar correctamente las tecnologías digitales en mis tareas.					
4	Tienes la oportunidad de compartir tus opiniones sobre el uso de las TIC en tu área de trabajo					
5	Las herramientas digitales facilitan la colaboración con tus compañeros.					
Comunicación						
6	Utiliza con frecuencia plataformas digitales para comunicarme con mis compañeros de trabajo o estudio.					
7	La interacción digital con mis colegas mejora la coordinación de las tareas.					
8	Considera que el uso de herramientas digitales mejora la planificación, organización, dirección y control en su trabajo.					
9	Las plataformas de videoconferencia permiten una colaboración eficiente en tiempo real.					
10	La falta de comunicación digital puede afectar la coordinación entre los trabajadores					
Tecnología digital						
11	El crecimiento de las tecnologías digitales facilita el acceso constante a la información					
12	El acceso a herramientas digitales ha mejorado la comunicación con mis compañeros					
13	Los constantes cambios tecnológicos me generan dificultades para adaptarme.					
14	Aplico mis conocimientos tecnológicos para resolver problemas en el trabajo.					
15	En ocasiones siento que la tecnología me complica más de lo que me ayuda.					

I. Presentación:

Buenos días señor trabajador

El siguiente cuestionario tiene como propósito reunir información útil para el desarrollo de la investigación mencionada **“Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025”**. Por lo tanto, el cuestionario será tratado con estricta reserva y sin ningún dato personal identificable. Se le invita cordialmente a responder cada afirmación de acuerdo con su percepción y experiencia dentro del entorno laboral de esta institución.

II. Instrucciones:

A continuación, se le presentará cada afirmación y marque con una “X” la opción que mejor represente su experiencia. Solo hay tres alternativas de respuesta por pregunta.

La escala de valoración es la siguiente:

Totalmente de acuerdo (TA): 5 puntos

De acuerdo (DA): 4 puntos

Indeciso (I): 3 puntos

En desacuerdo (ED): 2 puntos

Totalmente en desacuerdo (TD): 1 punto

Anexo 6: Cuestionario de la variable productividad laboral.

N°	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Eficacia						
1	Las herramientas digitales le permiten alcanzar los objetivos de manera efectiva.					
2	En algunas tareas, el dominio de herramientas digitales influye más que en otras en la realización de los procesos administrativos con exactitud.					
3	El uso de tecnologías digitales mejora significativamente mi rendimiento en el trabajo.					
4	El impacto de las tecnologías digitales en mi rendimiento varía según el tipo de tarea que realizo.					
Eficiencia						
5	Las tecnologías que emplea el Gobierno le permiten ofrecer servicios de calidad					
6	El uso de herramientas digitales ha mejorado la efectividad en los costos operativos.					
7	En ocasiones, los procesos digitales no resultan tan eficientes como se espera.					
Trabajo en equipo						
8	Las habilidades interpersonales entre los compañeros influyen de manera diferente según el tipo de tarea o área.					
9	La falta de asignación de roles claros puede afectar la productividad del equipo					
10	La colaboración entre los trabajadores contribuye a la efectividad dentro del área.					
11	Todos los miembros del equipo comprenden a fondo los procesos que realizan.					
Gestión de conocimiento						
12	Considera que convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito mejora el desempeño laboral.					
13	La aplicación del conocimiento contribuye a resolver problemas en su área.					

14	La falta de valores y actitudes adecuadas hacia la tecnología puede dificultar una buena adaptación					
15	La gestión del conocimiento en el gobierno está alineada con los objetivos.					

Anexo 7. Certificación

CERTIFICACIÓN

Mg. Luis Enrique Morales Benites docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: "**Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**" presentado por los estudiantes **Giancarlo Alama Gallo** y **Jonathan Humberto García Huamán** ; ha sido asesorado por mi persona por tanto autorizado para su presentación e inscripción de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 29 de octubre de 2025



Mg. Luis Enrique Morales Benites

ORCID: 0000--0002-6087-6229

Asesor del Proyecto de Tesis

Anexo 8. Carga factorial

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha-	Confiabilidad W McDonald	Validez convergente AVE
Alfabetización digital		0,699	0.755	0,694
El uso de las TIC ha mejorado mis resultados en las funciones asignadas	0.717			
Considera que la alfabetización digital influye en mi desempeño administrativo.	0.747			
A veces me resulta difícil aplicar correctamente las tecnologías digitales en mis tareas.	0.798			
Tienes la oportunidad de compartir tus opiniones sobre el uso de las TIC en tu área de trabajo.	0.721			

Las herramientas digitales facilitan la colaboración con tus compañeros.

0.840

comunicación

0,635

0.638

0,608

Utiliza con frecuencia plataformas digitales para comunicarme con mis compañeros de trabajo o estudio.

0.712

La interacción digital con mis colegas mejora la coordinación de las tareas.

0.720

Considera que el uso de herramientas digitales mejora la planificación, organización, dirección y control en su trabajo.

0.719

Las plataformas de videoconferencia permiten una colaboración eficiente en tiempo real.

0.776

La falta de comunicación digital puede afectar la coordinación entre los trabajadores

0.755

Tecnología digital

0752

0.754

0,604

El crecimiento de las tecnologías digitales facilita el acceso constante a la información.

0,778

El acceso a herramientas digitales ha mejorado la comunicación con mis compañeros

0,743

Los constantes cambios tecnológicos me generan dificultades para adaptarme..

0,764

Aplico mis conocimientos tecnológicos para resolver problemas en el trabajo.

0.724

En ocasiones siento que la tecnología me

0.764

complica más
de lo que me
ayuda.

Eficacia	0,815	0,821	0,615
-----------------	-------	-------	-------

Las
herramientas
digitales le
permiten
alcanzar los
objetivos de
manera
efectiva. 0,828

En algunas
tareas, el
dominio de
herramientas
digitales influye
más que en
otras en la
realización de
los procesos
administrativos
con exactitud. 0,763

El uso de
tecnologías
digitales mejora
significativamen
te mi
rendimiento en
el trabajo. 0,788

El impacto de
las tecnologías
digitales en mi
rendimiento
varía según el
tipo de tarea
que realizo. 0,863

Eficiencia	0,845	0.817	0,653
Las tecnologías que emplea el Gobierno le permiten ofrecer servicios de calidad	0,787		
El uso de herramientas digitales ha mejorado la efectividad en los costos operativos.	0,794		
En ocasiones, los procesos digitales no resultan tan eficientes como se espera	0,786		
Trabajo en equipo	0,727	0,754	0,625
Las habilidades interpersonales entre los compañeros influyen de manera diferente según el tipo de tarea o área.	0,732		
La falta de asignación de roles claros puede afectar la productividad del equipo	0,796		

La colaboración entre los trabajadores contribuye a la efectividad dentro del área.	0.797			
Todos los miembros del equipo comprenden a fondo los procesos que realizan.	0.781			
Gestión de conocimiento	0,789	0,794		0,692
Considera que convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito mejora el desempeño laboral.	0.800			
La aplicación del conocimiento contribuye a resolver problemas en su área.	0.851			
La falta de valores y actitudes adecuadas hacia la tecnología puede dificultar una buena adaptación	0.773			

La gestión del
conocimiento en
el gobierno está
alineada con los
objetivos.

0.706

Anexo 9. Validación del instrumento



Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO



Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1.Clarity	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X					
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X					
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las																	X					

	dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	X				
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	X				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	X				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 20 de agosto del 2025

Nombre y apellidos: Eduardo Min Yacila Romero
Grado: Maestro
Especialidad: Administración
Lugar donde labora: Universidad César Vallejo /
Universidad Nacional de Tumbes

DNI: 44875231

Teléfono: 920305913

E-mail: emyacilay@ucvvirtual.edu.pe / eyacilar@untumbes.edu.pe



**Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo nombrado
del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO



Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			x		

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación																			X		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y apellidos: Susy Marysol Ayala Mondragón
 Grado: Magister
 Especialidad: Administración y Gestión Empresarial
 Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
 DNI: 42906839
 Teléfono: 972867723
 E-mail: soyalam@untumbes.edu.pe

Tumbes, 07 de abril del 2026





**Competencias digitales y su relación con la productividad laboral del personal administrativo
nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, 2025**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO



Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															x						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las															x						



	dimensiones del tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																x					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																x					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 02 junio de 2025

Nombre y apellidos: Luis Francisco Mogollón Clavijo
Grado: Maestro
Especialidad: Gestión Pública
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 44183402
Teléfono: 972505185
E-mail: lmogollonc@untumbes.edu.pe

Luis Francisco Mogollón Clavijo
Licenciado en Administración
R.C. N° 33449

Anexo 10. Evidencias

