

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



**Alfabetización digital y productividad laboral del personal
nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autor:

Br. Emily Mariam Moncada Córdova

Br. Mercedes Isabel Medina Jimenez

Tumbes, 2026

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



**Alfabetización digital y productividad laboral del personal
nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Aguilar Chuquizuta Darwin (Presidente)

ORCID: 0000-0001-6721-620X

DR. Silva Marchan Henry (Secretario)

ORCID: 0000-0002-9928-9945

Mg. Morales Benites Luis Enrique (vocal)

ORCID: 0000-0002-6087-6229

Tumbes, 2026

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



**Alfabetización digital y productividad laboral del personal
nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026**

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

Br. Moncada Córdova Emily Mariam
ORCID: 0009-0000-8914-8690

Br. Medina Jimenez Mercedes Isabel
ORCID:0009-0008-0623-8518

Mg. Morales Benites Luis Enrique (Asesor)
ORCID: 0000-0002-6087-6229

Dra. Farias Jiménez Edith Karina(Co Asesor)
ORCID: 0000-0002-2946-0284

Tumbes, 2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (presencial)

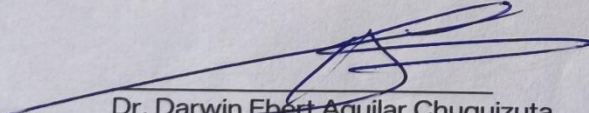
En Tumbes, a los treinta días del mes de junio del dos mil veintiséis, siendo las 18:00 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designados por RESOLUCIÓN N° 115-2026/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Presidente**), Dr. Henry Alejandro Silva Marchan (**Secretario**) y 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: **"Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026"**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por las bachilleres: **EMILY MARIAM MONCADA CÓRDOVA** y **MERCEDES ISABEL MEDINA JIMENEZ.**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de las sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a las Bachilleres: APROBADO con calificativo MUY BUENO

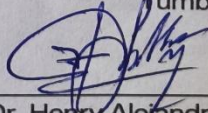
Se hace conocer a las sustentantes, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, quedan APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA 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 19 horas 25 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 30 de 06 del 2026


Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43812607
Código ORCID N°
Presidente (a)


Dr. Henry Alejandro Silva Marchan
DNI N° 41302025
Código ORCID N°
Secretario (a)


Mg. Luis Enrique Morales Benites
DNI N° 60244172
Código ORCID N°
Vocal

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



Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6987-6229
Asesor de Tesis

Emily Mariam Moncada Córdova

T Informe Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026-1

 GRUPO 2026-1

Detalles del documento

Identificador de la entrega

 [0117615513490](#)

Fecha de entrega

10  2026, 13:57 GMT-5

Fecha de descarga

10  2026, 14:01 GMT-5

Nombre del archivo

T Informe Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA 

Tamaño del archivo

634.4 KB

85 páginas

17.001 palabras

83.503 caracteres

13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)



Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

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

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	5%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-08	<1%
3	Trabajos del estudiante	D.A. de Humanidades y Educación on 2026-05-29	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2026-05-15	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	core.ac.uk	<1%
7	Internet	dokumen.tech	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-09	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Peru on 2026-07-14	<1%
10	Trabajos del estudiante	Pontificia Universidad Católica del Peru on 2023-09-26	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santo Domingo on 2026-06-12	<1%


Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis

12	Internet	virtual.uniba.edu	<1%
13	Publicación	Edgar David Baquero Zúñiga, Gina Estefanía Bimberg Gallardo, Dayana Ruth Bur...	<1%
14	Internet	repositorio.uno-csevel.edu.pe	<1%
15	Publicación	Ticona Mamani, Wilson Marcos. "Gestión turística y estrés laboral en los trabajad...	<1%
16	Internet	repositorio.unach.edu.pe	<1%
17	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
18	Internet	repositorio.unamad.edu.pe	<1%
19	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
20	Internet	repositorio.upau.edu.pe:8080	<1%
21	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica de los Andes on 2026-04-21	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
23	Trabajos del estudiante	uncedu on 2024-11-18	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-18	<1%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-06-02	<1%

Mg. Luis Enrique Morales Benites
Código ORCID: 000-0002-6087-6229
Asesor de Tesis

26	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Mayor de San Marcos en 2025-12-10	<1%
27	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
28	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes en 2025-09-10	<1%
29	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes en 2025-10-08	<1%
30	Publicación	Edgar David Bequero Zúñiga, Gina Estefanía Birnberg Gallardo, Dayana Ruth Bur...	<1%
31	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santo Domingo en 2025-03-30	<1%
32	Trabajos del estudiante	Integración ABbL en 2025-03-09	<1%
33	Trabajos del estudiante	Universidad Estatal Amazonica- en 2025-09-07	<1%
34	Internet	repositorio.unoasavelt.edu.pe	<1%
35	Trabajos del estudiante	Uniminuto Virtual en 2025-03-08	<1%
36	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo en 2025-01-09	<1%
37	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC en 2025-08-17	<1%
38	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo en 2016-03-02	<1%
39	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes en 2025-04-28	<1%

40	Internet	repositorio.unamad.edu.pe	<1%
41	Trabajos del estudiante	Integración AVAPP ENAP on 2026-01-20	<1%
42	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-05	<1%
43	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2026-08-06	<1%
44	Trabajos del estudiante	Universidad Europea de Madrid on 2024-06-10	<1%
45	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-31	<1%
46	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
47	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-07-05	<1%
48	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
49	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
50	Internet	repositorio.upsu.edu.pe:8080	<1%

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mi madre Emilia, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional. A mi hermano Marco por no dejarme sola cuando lo necesite, guiarme y motivarme a seguir adelante. A mi abuelita que con su amor me motivó a ser mejor día a día. Y sobre todo a esa persona especial que estuvo presente en cada etapa, brindándome su apoyo, amor, paciencia, comprensión durante todo este proceso, que no dejó que me desmorone y por ser ese rayito de luz en los momentos más difíciles de mi vida.

- **Moncada Córdova, Emily Mariam**

Dedico esta tesis a mi madre, Manuelita, quien es mi mayor inspiración y quien nunca permitió que me rindiera, gracias por tu amor, apoyo incondicional y confianza en mí. A mis hermanos, Judith y Miguel, por motivarme constantemente a seguir adelante, a mi pareja, por ser mi refugio durante todo este proceso, por brindarme su apoyo en los momentos más difíciles, por sostenerme en los días de cansancio y celebrar conmigo cada pequeño y gran avance. Gracias por caminar a mi lado y ser parte fundamental de este logro.

- **Medina Jiménez, Mercedes Isabel**

AGRADECIMIENTO

En especial agradezco a Dios, a mis padres y hermano por su apoyo incondicional y recomendaciones. A nuestro asesor y a la casa superior de estudios por sus enseñanzas impartidas a lo largo de la carrera profesional. A los distintos profesores que contribuyeron al desarrollo de mis habilidades académicas.

- **Moncada Córdova, Emily Mariam**

Mi principal agradecimiento es a Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para alcanzar esta meta, a mi familia, por su amor, apoyo y soporte incondicional, y a nuestro asesor, por su orientación, dedicación y valiosos aportes en el desarrollo de esta investigación.

- **Medina Jiménez, Mercedes Isabel**

INDICE

DEDICATORIA.....	xi
AGRADECIMIENTO.....	xii
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
I. INTRODUCCIÓN	18
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	25
2.1. Base teórico – científicas	25
2.1.1. Alfabetización digital	25
2.1.2. Productividad laboral	29
2.2. Antecedentes	32
2.3. Definición de términos básicos	37
III. MATERIALES Y MÉTODOS	39
3.1. Formulación de la hipótesis	39
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	39
3.3. Población, muestra y muestreo.....	41
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	46
3.6. Análisis de confiabilidad.....	48
3.7. Definición y operacionalización de variables.....	49
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1. Resultados	53
4.2. Discusión	61
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES.....	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Fiabilidad de la variable alfabetización digital	48
Tabla2. Fiabilidad de la variable productividad laboral	48
Tabla3. Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable alfabetización digital	50
Tabla4. Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable productividad laboral	52
Tabla5. Nivel de descripción entre alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026	53
Tabla6. Nivel de descripción entre dominio digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026.....	54
Tabla7. Nivel de descripción entre uso digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026	55
Tabla8. Nivel de descripción entre disposición digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026.....	56
Tabla9. Correlación entre alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026.....	57
Tabla10. Correlación entre dominio digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026	58
Tabla11. Correlación entre uso digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026	59
Tabla12. Correlación entre disposición digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026	60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.....	77
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	80
Anexo 3: Cuestionario de la variable alfabetización digital.....	82
Anexo 4: Cuestionario de la variable productividad laboral.....	85
Anexo 5: Certificación	88
Anexo 6: Confiabilidad de la variable alfabetización digital	89
Anexo 7: Confiabilidad de la variable productividad laboral	93
Anexo 8: Análisis factorial	97
Anexo 9: Validación por juicio de 3 expertos.....	99
Anexo 10: Validez de instrumento.....	105

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 268 trabajadores nombrados de la DIRESA Tumbes, utilizándose una muestra censal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables de estudio. Los resultados descriptivos evidenciaron que tanto la alfabetización digital como la productividad laboral alcanzaron predominantemente un nivel alto, representando cada una el 85% de los encuestados. En cuanto a las dimensiones de la alfabetización digital, el dominio digital presentó un nivel alto en el 81% de los participantes, el uso digital en el 78% y la disposición digital en el 76%. Respecto a los resultados inferenciales, se encontró una relación positiva muy alta y significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral ($\rho = 0.870$; $p = 0.000$). Asimismo, se identificaron relaciones positivas altas y significativas entre dominio digital y productividad laboral ($\rho = 0.604$; $p = 0.000$), uso digital y productividad laboral ($\rho = 0.634$; $p = 0.000$), y disposición digital y productividad laboral ($\rho = 0.641$; $p = 0.000$). Se concluye que la alfabetización digital se relaciona significativamente con la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, evidenciándose que mayores niveles de competencias digitales contribuyen al desarrollo eficiente de las actividades y al mejor desempeño laboral dentro de la institución.

Palabras clave: alfabetización digital, dominio digital, uso digital, disposición digital, productividad laboral.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between digital literacy and labor productivity among tenured staff of the Tumbes Regional Health Directorate (DIRESA Tumbes) in 2026. It was conducted using a quantitative, applied, descriptive-correlational approach with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 268 tenured employees of DIRESA Tumbes, and a census sample was used. Data was collected through a survey, and two questionnaires were administered to measure the study variables. The descriptive results showed that both digital literacy and labor productivity predominantly reached a high level, each representing 85% of the respondents. Regarding the dimensions of digital literacy, digital proficiency was high in 81% of participants, digital use in 78%, and digital readiness in 76%. Regarding the inferential results, a very high and significant positive relationship was found between digital literacy and labor productivity ($\rho = 0.870$; $p = 0.000$). Likewise, high and significant positive relationships were identified between digital proficiency and labor productivity ($\rho = 0.604$; $p = 0.000$), digital usage and labor productivity ($\rho = 0.634$; $p = 0.000$), and digital readiness and labor productivity ($\rho = 0.641$; $p = 0.000$). It is concluded that digital literacy is significantly related to the labor productivity of the tenured staff of the Tumbes Regional Health Directorate (DIRESA Tumbes), demonstrating that higher levels of digital skills contribute to the efficient development of activities and improved job performance within the institution.

Keywords: digital literacy, digital proficiency, digital usage, digital readiness, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La alfabetización digital es entendida como un conjunto de capacidades que permiten a las personas comprender, evaluar y utilizar de manera eficaz la información y las herramientas digitales disponibles en su entorno. Gilster (1997) sostiene que una persona alfabetizada digitalmente no solo domina herramientas tecnológicas, sino que posee la capacidad crítica para interpretar la información digital y aplicarla adecuadamente en la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, la alfabetización digital se relaciona con el dominio de herramientas, el uso efectivo de la tecnología y la disposición favorable hacia su adopción, aspectos fundamentales en el desempeño laboral actual.

En el ámbito de la gestión del talento humano, Chiavenato (2017) afirma que la productividad laboral se expresa a través del desempeño eficiente, la calidad del trabajo realizado y la contribución del trabajador al logro de los resultados organizacionales, elementos que se ven favorecidos cuando el personal cuenta con competencias digitales adecuadas.

No obstante, a pesar de la importancia del tema, se observa que en el sector público de salud persisten brechas relacionadas con la alfabetización digital del personal, especialmente en lo referido al dominio de herramientas tecnológicas, el uso efectivo de plataformas digitales y la disposición hacia la incorporación de nuevas tecnologías. Esta situación limita el aprovechamiento de los sistemas digitales implementados y afecta la eficiencia de los procesos laborales.

En la actualidad, la digitalización de los procesos de trabajo se ha acelerado en casi todos los sectores, convirtiendo la alfabetización digital en una condición cada vez más determinante para sostener la productividad laboral. Sin embargo, a nivel mundial persisten brechas importantes de acceso y de capacidades para usar tecnologías de manera efectiva. La Unión Internacional de Telecomunicaciones

(UIT) reporta que casi tres cuartas partes de la población mundial ya está conectada, pero 2.2 mil millones de personas permanecen desconectadas, principalmente en países de ingresos bajos y medios, además advierte que el

avance se está desacelerando, lo que profundiza desigualdades en oportunidades de aprendizaje y desempeño laboral (ITU, 2025). En la misma línea, la UIT subraya que las brechas digitales no solo se explican por conectividad, sino por calidad del servicio, asequibilidad y especialmente, por habilidades, lo que resulta crítico en entornos organizacionales donde el trabajo depende de plataformas, sistemas y gestión de información digital (United Nations, 2025).

Desde el enfoque de capacidades, la UIT muestra que, en los países que reportan mediciones comparables, la proporción de usuarios de Internet con habilidades al menos básicas puede variar ampliamente (aproximadamente entre 16% y 74%), evidenciando una brecha sustantiva en alfabetización digital que se traduce en desigual rendimiento laboral frente a tareas tecnológicas (ITU, 2025). Esta desigualdad se conecta directamente con la productividad, la OCDE advierte que la difusión de tecnologías digitales y los niveles de habilidades para utilizarlas son desiguales, lo que pone en riesgo la inclusión y limita la capacidad de personas y organizaciones para aprovechar beneficios de la digitalización (OECD, 2024).

En el Perú, la problemática de alfabetización digital se expresa tanto en el acceso como en el uso efectivo de tecnologías, con efectos potenciales sobre la productividad laboral en el sector público y privado. En el cuarto trimestre de 2024, el INEI informó que 58.4% de los hogares del país tenía acceso a Internet, dato que evidencia que una proporción relevante de hogares aún enfrenta limitaciones de conectividad, lo que condiciona oportunidades de formación y práctica digital sostenida. En el mismo reporte, el INEI señala que el uso de Internet varía por edades, lo cual se vincula con brechas generacionales en habilidades digitales dentro de las organizaciones, especialmente cuando conviven cohortes con diferentes niveles de exposición tecnológica (INEI, 2025).

Por otro lado, el mercado laboral peruano evidencia una demanda creciente por habilidades digitales y dificultades para cubrirla, el Banco Interamericano de Desarrollo, al analizar el talento digital, reporta que antes de la pandemia (2018) 47% de empresas ya enfrentaba dificultades para cubrir vacantes y que, según estimaciones citadas por el mismo documento, esta brecha se habría incrementado a 54% en 2021, lo cual sugiere un desajuste persistente entre

requerimientos productivos y competencias disponibles (BID, 2022). En instituciones públicas, este desajuste se vuelve más crítico debido a la necesidad de operar con sistemas administrativos, plataformas internas, reportes y flujos digitales para asegurar continuidad, trazabilidad y oportunidad en la información; por ello, cuando el personal no logra dominar herramientas, comprender sistemas o adoptar prácticas responsables en tecnología, se generan retrasos, reprocesos, errores y tiempos extendidos en tareas que impactan la productividad.

En 2025, el Ministerio de Salud aprobó directivas y disposiciones vinculadas a la acreditación de sistemas de historias clínicas electrónicas y posteriormente, comunicó medidas para impulsar el uso obligatorio de historias clínicas electrónicas en el primer nivel de atención, destacando la importancia de que la información del paciente se encuentre disponible para una atención más ágil (MINSA, 2025). Del mismo modo, la OPS/OMS reportó avances del país en la validación de interoperabilidad entre historias clínicas electrónicas, como parte del proceso de transformación digital en salud (OPS/OMS, 2025). Estas medidas refuerzan la exigencia de competencias digitales en el personal sanitario y administrativo; la productividad laboral en salud no solo depende del esfuerzo individual, sino de la capacidad de gestionar información digital, registrar atenciones, elaborar reportes, coordinar flujos y garantizar calidad de datos en plataformas.

A nivel local, la problemática cobra particular relevancia en la DIRESA Tumbes, debido a que el trabajo institucional en salud requiere cada vez más el uso de plataformas digitales, reportes y registros que dependen del nivel de alfabetización digital del personal. En términos de acceso y uso de Internet condición de base para el desarrollo de habilidades el INEI reporta que, en el área urbana del departamento de Tumbes, el 83.5% de la población de 12 a más años usó el servicio de Internet en 2024, cifra que, aunque importante, evidencia que aún existe una fracción de población sin uso regular, lo que puede asociarse a brechas de experiencia digital en grupos específicos y por extensión, en entornos laborales. Además, el mismo informe nacional muestra diferencias marcadas por edad y nivel educativo en el uso de Internet (por ejemplo, mayor uso en jóvenes y en educación superior), lo que sugiere que, en instituciones públicas con personal

de diversa edad y trayectoria, pueden coexistir niveles diferenciados de dominio y uso digital, afectando la eficiencia de los procesos (INEI, 2024). En el caso de DIRESA Tumbes, donde se gestionan coordinaciones, reportes, vigilancia, registros y comunicaciones institucionales, estas diferencias pueden manifestarse en tiempos de respuesta dispares, dificultades para operar herramientas internas, dependencia de terceros para tareas digitales y mayor probabilidad de errores o reprocesos.

De manera complementaria, la creciente formalización y expansión de sistemas de información en salud (registros y plataformas asociadas al manejo de información clínica y administrativa) incrementa la presión sobre el personal para manejar herramientas digitales de forma competente. La propia DIRESA Tumbes dispone de secciones y recursos vinculados a manuales y documentación de sistemas de información, lo que evidencia que el trabajo requiere procesos de registro y gestión de datos con estándares específicos. En síntesis, la situación problemática se configura porque, aunque el entorno internacional y nacional avanza hacia la digitalización y demanda habilidades digitales para sostener productividad, persisten brechas relevantes de conectividad efectiva y sobre todo, de alfabetización digital, que se traducen en desigualdades de desempeño. En la DIRESA Tumbes, el uso de Internet en el departamento (83.5% urbano) y las diferencias por edad/educación sugieren la coexistencia de brechas internas de habilidades; al mismo tiempo, las exigencias del sector salud en registro, interoperabilidad y adopción de sistemas incrementan la necesidad de competencias digitales para evitar retrasos, errores y reprocesos (INEI, 2024).

Por ello la investigación se plantea las siguientes interrogantes, teniendo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026? y como problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026?, 2. ¿Qué relación existe entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026?, 3. ¿Qué relación existe entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026?.

Asimismo, la investigación desde el enfoque teórico se justifica porque permitirá analizar y fortalecer el conocimiento sobre la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral en el sector público de salud, ámbito donde los estudios empíricos son limitados a nivel regional. Para la variable alfabetización digital, el estudio se sustenta en los planteamientos de Gilster (1997), quien define este constructo como la capacidad para comprender y utilizar de manera crítica los recursos digitales. En cuanto a la productividad laboral, se toma como autor base a Chiavenato (2017), quien la vincula con el desempeño, la calidad del trabajo y el logro de los objetivos organizacionales. La adopción de estos autores base permitirá contar con un marco conceptual sólido y coherente, facilitando la interpretación de los resultados y aportando evidencia teórica aplicada al contexto de la DIRESA Tumbes.

Desde una perspectiva práctica, la investigación se justifica porque sus resultados permitirán identificar el grado de relación existente entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, información que resulta clave para la toma de decisiones institucionales. Los hallazgos del estudio podrán servir como insumo para el diseño de estrategias de capacitación y fortalecimiento de competencias digitales, orientadas a mejorar el dominio, uso y disposición hacia la tecnología en el personal nombrado. Asimismo, permitirán a los directivos identificar áreas críticas que podrían estar afectando la productividad laboral, tales como retrasos en procesos, reprocesos o errores derivados del uso inadecuado de herramientas digitales. De este modo, la investigación tendrá una aplicación directa en la mejora de la gestión del recurso humano y en la optimización de los procesos internos de la DIRESA Tumbes.

En el plano metodológico, la investigación se justifica porque contribuirá metodológicamente al uso y validación de instrumentos de medición aplicables al contexto del sector público de salud, lo que puede servir como referencia para futuras investigaciones que aborden temáticas similares. La estructura metodológica propuesta garantiza rigor científico, coherencia interna y replicabilidad, fortaleciendo la validez de los resultados y aportando un modelo de

investigación aplicable a otras direcciones regionales de salud u organismos públicos con características similares.

Desde el enfoque económico, la investigación se justifica porque la alfabetización digital del personal puede contribuir a la optimización de los recursos institucionales y a la mejora de la eficiencia operativa. Un mayor nivel de productividad laboral permite reducir tiempos de ejecución, minimizar errores y evitar reprocesos, favoreciendo un uso más eficiente de los sistemas digitales ya implementados, en consecuencia, un manejo más racional de los recursos públicos. En una institución como la DIRESA Tumbes, caracterizada por restricciones presupuestales, el fortalecimiento de las competencias digitales del personal puede disminuir costos indirectos derivados de ineficiencias operativas. En este sentido, la investigación aportará evidencia que sustente decisiones de inversión en capacitación digital, orientadas a generar beneficios económicos sostenibles mediante la mejora del desempeño laboral y la productividad institucional.

Socialmente la investigación se justifica porque la mejora de la productividad laboral en una institución pública de salud tiene un impacto directo en la calidad de los servicios brindados a la población. La DIRESA Tumbes cumple un rol fundamental en la gestión y supervisión de los servicios de salud regionales, por lo que un personal con mayores competencias digitales y mejor desempeño laboral puede contribuir a una atención más oportuna, eficiente y de mayor calidad. Además, el fortalecimiento de la alfabetización digital del personal público favorece la modernización del Estado, promueve la equidad en el acceso y uso de tecnologías y contribuye a reducir brechas digitales internas. En consecuencia, los resultados de la investigación no solo beneficiarán a la institución estudiada, sino que también podrán servir como referencia para otras entidades públicas, aportando al desarrollo social y al fortalecimiento de la gestión pública en el ámbito regional y nacional.

Por tanto, se planteo como objetivo general: Determinar la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Y de manera específica: 1. Analizar la relación entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA

Tumbes, 2026, 2. Establecer la relación entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026, 3. Identificar la relación entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Base teórico – científicas

2.1.1. Alfabetización digital

Gilster (1997) sostiene que la alfabetización digital implica “la capacidad de comprender y utilizar información en múltiples formatos cuando es presentada a través de computadoras” (p. 1). Esta definición enfatiza la comprensión crítica de la información digital, superando la visión limitada del simple manejo tecnológico, planteando que la alfabetización digital se vincula directamente con la capacidad de interpretar, evaluar y aplicar información en contextos reales, lo cual resulta especialmente relevante en el ámbito laboral.

De manera complementaria, Bawden (2008) señala que la alfabetización digital integra la alfabetización informacional con habilidades tecnológicas, indicando que “la alfabetización digital se construye sobre la alfabetización informacional e incorpora competencias técnicas y comprensión crítica” (p. 19). Esta postura enfatiza que el trabajador alfabetizado digitalmente no solo accede a información, sino que la gestiona de forma estratégica.

Por su parte, Eshet (2004) sostiene que la alfabetización digital constituye un conjunto de habilidades necesarias para sobrevivir en la era digital, destacando que estas permiten evaluar información, tomar decisiones y resolver problemas en entornos tecnológicos, afirmando que dichas habilidades son esenciales para un desempeño eficaz en contextos laborales mediados por tecnologías.

Desde un enfoque institucional, la UNESCO (2018) define la alfabetización digital como la capacidad de “utilizar tecnologías digitales para localizar, evaluar, crear y comunicar información” (p. 6), resaltando su importancia para la participación activa en la sociedad y en el trabajo. Van (2020) señala que la alfabetización digital forma parte de las habilidades digitales necesarias para la inclusión y la productividad, afirmando que estas competencias permiten participar plenamente en entornos laborales digitalizados.

Importancia

La alfabetización digital es una competencia fundamental en los entornos laborales contemporáneos, ya que permite a los trabajadores comprender, evaluar y utilizar de manera eficiente y responsable las tecnologías digitales en el desarrollo de sus funciones. Gilster (1997) sostiene que la alfabetización digital va más allá del dominio técnico de herramientas, pues implica la capacidad de interpretar información digital y aplicarla de forma pertinente en contextos reales de trabajo. En el ámbito institucional, esta competencia resulta clave para mejorar la eficiencia operativa, reducir errores, optimizar procesos y fortalecer la productividad laboral, especialmente en organizaciones públicas que dependen de sistemas digitales para la gestión de información y la toma de decisiones.

Teoría

La alfabetización digital se fundamenta en la teoría que la concibe como una competencia integral que permite a las personas comprender, evaluar y utilizar información y herramientas digitales de manera crítica y funcional en distintos contextos, especialmente en el ámbito laboral. Desde esta perspectiva, Gilster (1997) plantea que la alfabetización digital no se reduce al manejo técnico de dispositivos, sino que implica la capacidad de interpretar la información digital y aplicarla eficazmente en situaciones reales de trabajo. Esta teoría sostiene que el desarrollo de competencias digitales favorece el desempeño laboral, la toma de decisiones informadas y la adaptación a entornos organizacionales digitalizados, constituyéndose en un factor clave para mejorar la eficiencia y la productividad en las instituciones.

Dimensiones

a. Dominio digital

Gilster (1997) señala que el dominio digital implica “comprender la información digital y no solo recibirla” (p. 2), destacando que el conocimiento tecnológico debe orientarse a la comprensión del funcionamiento de los entornos digitales. Esta afirmación subraya la importancia del conocimiento conceptual para un desempeño laboral eficiente.

Bawden (2008) sostiene que el dominio digital incluye el conocimiento de plataformas, formatos y entornos digitales, indicando que este conocimiento es un requisito previo para una práctica digital eficaz en el trabajo. Desde esta óptica, el dominio digital permite al trabajador desenvolverse con mayor seguridad frente a sistemas digitales.

Area y Pessoa (2012) afirman que el dominio digital se relaciona con el conocimiento funcional de las tecnologías, señalando que los individuos deben comprender cómo funcionan los sistemas digitales para utilizarlos de manera efectiva. Este planteamiento es relevante en instituciones públicas que operan con sistemas administrativos y de información.

Por su parte, Ferrari (2013), al desarrollar el marco DIGCOMP, indica que el dominio digital implica comprender el entorno tecnológico y reconocer las posibilidades de uso de los recursos digitales disponibles, destacando que estas competencias son esenciales para el trabajo moderno.

Mientras que, Van et al. (2017) señalan que el dominio digital se asocia con el conocimiento técnico necesario para resolver problemas laborales, afirmando que este conocimiento sustenta el desarrollo de competencias digitales en el trabajo.

b. Uso digital

Gilster (1997) indica que el uso digital implica “aplicar la información digital a tareas del mundo real” (p. 4), evidenciando que la alfabetización digital cobra sentido cuando se traduce en acciones concretas en el trabajo.

Desde una perspectiva organizacional, la OCDE (2019) señala que el uso de habilidades digitales en el trabajo se ha expandido a la mayoría de ocupaciones, indicando que estas competencias son utilizadas de manera transversal en distintos sectores laborales.

Ala-Mutka (2011) sostiene que el uso digital implica la capacidad de seleccionar y utilizar herramientas digitales adecuadas según las necesidades del trabajo, destacando que un uso efectivo de la tecnología mejora el rendimiento laboral.

Asimismo, la Comisión Europea (2018) señala que el uso digital comprende la ejecución de tareas mediante plataformas digitales, enfatizando que estas competencias resultan fundamentales para la eficiencia organizacional.

Van (2020) afirma que el uso efectivo de tecnologías digitales es esencial para la productividad laboral, ya que permite a los trabajadores adaptarse a entornos digitalizados y optimizar sus procesos de trabajo.

c. Disposición digital

Eshet (2004) destaca que la disposición digital implica apertura al cambio tecnológico, señalando que las actitudes hacia los entornos digitales influyen directamente en el desempeño del individuo.

Desde la teoría de la difusión de innovaciones, Rogers (2003) afirma que la adopción de tecnologías depende en gran medida de la actitud del usuario, indicando que la disposición individual influye en los resultados organizacionales.

Gilster (1997) sostiene que la alfabetización digital requiere una participación reflexiva frente a la tecnología, indicando que el uso consciente y crítico de los recursos digitales es un componente esencial de este constructo.

Van et al. (2017) sostienen que la disposición digital se relaciona con la motivación para utilizar tecnologías de información y comunicación, señalando que una actitud positiva fortalece las competencias digitales en el trabajo.

Mientras que, la UNESCO (2018) enfatiza que la disposición digital incluye el uso responsable y ético de la tecnología, aspecto fundamental para el desarrollo institucional y social.

2.1.2. Productividad laboral

Chiavenato (2017) sostiene que la productividad laboral se relaciona con “el desempeño eficiente del trabajador y su contribución al logro de los objetivos organizacionales” (p. 281). Desde esta perspectiva, la productividad no se limita a la cantidad de trabajo realizado, sino que integra la calidad del desempeño y el aporte institucional del personal.

De manera complementaria, Robbins y Judge (2017) definen la productividad laboral como el resultado de la combinación entre eficacia y eficiencia en el trabajo, señalando que un trabajador productivo es aquel que logra los objetivos con el uso adecuado de los recursos disponibles. Esta definición resalta la importancia del uso racional del tiempo y los medios organizacionales.

Por su parte, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirman que la productividad laboral se expresa en la capacidad del personal para transformar insumos en resultados valiosos para la organización, destacando que esta depende tanto de las competencias individuales como del entorno de trabajo.

Asimismo, Ivancevich (2011) señala que la productividad laboral está vinculada con el comportamiento del trabajador en su puesto, indicando que “el desempeño individual influye directamente en la productividad organizacional” (p. 203). Este enfoque permite comprender la productividad como un fenómeno multidimensional.

Chiavenato (2009) enfatiza que la productividad laboral es un indicador clave del éxito organizacional, ya que refleja el grado en que el personal contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.

Importancia

La productividad laboral es clave en las organizaciones, ya que permite evaluar el nivel de eficiencia, calidad y resultados alcanzados por el personal en el cumplimiento de sus funciones. Chiavenato (2017) señala que una adecuada productividad laboral contribuye a mejorar el desempeño institucional, optimizar procesos y fortalecer el logro de metas organizacionales. Un personal productivo permite reducir errores, evitar reprocesos, optimizar el tiempo de trabajo y asegurar resultados institucionales sostenibles, lo que repercute positivamente en el cumplimiento de los objetivos del sector salud y en la atención a la población.

Teoría

La productividad laboral se sustenta en la teoría de la gestión del talento humano, la cual concibe al trabajador como un recurso estratégico para el logro de los objetivos organizacionales. Desde esta perspectiva, Chiavenato (2017) plantea que la productividad laboral es el resultado del desempeño eficiente del personal, la calidad del trabajo realizado y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta teoría sostiene que la productividad no depende únicamente de la cantidad de trabajo ejecutado, sino de la forma en que el trabajador cumple sus funciones, mantiene estándares de calidad y orienta su esfuerzo hacia los resultados organizacionales.

Dimensiones

a. Desempeño laboral

Robbins y Judge (2017) señalan que el desempeño laboral se manifiesta en las acciones observables del trabajador, indicando que este constituye la base para evaluar la contribución individual a la organización.

Por su parte, Campbell (1990) sostiene que el desempeño laboral está relacionado con la ejecución efectiva de tareas relevantes para la organización, afirmando que este puede ser medido a partir de criterios conductuales y resultados obtenidos.

Chiavenato (2017) define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador orientado al cumplimiento de sus funciones y objetivos” (p. 289), destacando que este refleja el nivel de eficiencia individual en el puesto de trabajo.

Mientras que, Dessler y Varela (2011) afirma que el desempeño laboral implica el cumplimiento adecuado de las responsabilidades asignadas, señalando que un buen desempeño contribuye directamente al logro de los objetivos institucionales.

Werther y Davis (2008) indican que el desempeño laboral refleja la capacidad del trabajador para cumplir con sus funciones de manera eficiente, siendo un componente esencial de la productividad laboral en las organizaciones.

b. Calidad laboral

Juran (1992) define la calidad como la adecuación al uso, concepto que aplicado al ámbito laboral implica que el trabajo realizado debe cumplir con los requisitos y expectativas de la organización.

Por su parte, Deming (1986) señala que la calidad en el trabajo depende del compromiso del trabajador con la mejora continua, indicando que la reducción de errores es fundamental para mejorar el desempeño organizacional.

Mientras que, Ishikawa (1997) afirma que la calidad laboral se logra cuando los procesos se ejecutan correctamente desde la primera vez, lo que reduce costos y mejora la eficiencia institucional.

Chiavenato (2017) sostiene que la calidad laboral se evidencia cuando el trabajador realiza sus tareas conforme a estándares establecidos, contribuyendo a la eficiencia y confiabilidad de los procesos organizacionales.

Crosby (1996) sostiene que la calidad se basa en la prevención de errores, destacando que un trabajo bien realizado contribuye directamente a la productividad laboral y al logro de los objetivos organizacionales.

c. Resultados institucionales

Chiavenato (2017) indica que los resultados institucionales reflejan el impacto del desempeño individual en el logro de los objetivos organizacionales, destacando que la productividad laboral se consolida cuando existe alineación entre el trabajador y la institución.

Kaplan y Norton (2004) señalan que los resultados institucionales pueden evaluarse a través del cumplimiento de metas y el aporte del personal a los objetivos estratégicos, enfatizando la importancia de la medición del desempeño.

Por su parte, Drucker (2004) afirma que los resultados organizacionales dependen de la capacidad del personal para convertir esfuerzos en logros concretos, señalando que la efectividad es clave para el éxito institucional.

Asimismo, Mintzberg (2009) sostiene que los resultados institucionales reflejan la capacidad de la organización para coordinar esfuerzos individuales hacia fines comunes.

2.2. Antecedentes

Internacional

Thiyab y Nahari (2025) en su investigación tuvieron como objetivo principal evaluar la relación entre las actitudes hacia el aprendizaje basado en web y el desempeño laboral individual en personal de enfermería. Metodológicamente, el estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional, con aplicación de cuestionarios y análisis estadístico inferencial. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre actitudes hacia aprendizaje web y desempeño laboral ($r = 0.314$; $p < 0.001$), evidenciando que una mayor apertura y disposición hacia entornos digitales se asocia con mejor rendimiento laboral. Se concluyó que fortalecer competencias y actitudes hacia el aprendizaje digital contribuye a elevar el desempeño individual en contextos de trabajo intensivos en información.

Nyekazi y Chris (2023) en su estudio teniendo como objetivo determinar la relación entre capacidades digitales (infraestructura digital y capacidades de TI) y el desempeño laboral de gestores/oficinistas universitarios. Se aplicó una metodología cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, usando cuestionarios y Rho de Spearman para contrastación. Los hallazgos evidenciaron relaciones positivas y significativas entre variables digitales y resultados laborales, por ejemplo: infraestructura digital y entrega del servicio ($p = 0.477$; $p = 0.000$), así como capacidad de TI y toma de decisiones ($p = 0.675$; $p = 0.000$), mostrando que el soporte y uso digital se asocian con mayor eficiencia y cumplimiento oportuno. Se concluyó que el fortalecimiento de capacidades digitales mejora el desempeño y la efectividad del trabajo administrativo.

Yanto (2025) tuvo como objetivo general analizar la influencia de la alfabetización digital en el desempeño laboral de los trabajadores, considerando la ética de trabajo como variable moderadora. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y explicativo, aplicando cuestionarios a los colaboradores. Los resultados evidenciaron que la alfabetización digital influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral ($p < 0.05$), demostrando que los trabajadores con mayores competencias digitales presentan un mejor cumplimiento de funciones y mayor eficiencia en sus actividades. Asimismo, se identificó que la ética de trabajo cumple un rol moderador significativo, potenciando el efecto de la alfabetización digital sobre el desempeño, lo que indica que las habilidades digitales generan mayores resultados cuando se combinan con actitudes laborales favorables. Se concluyó que el fortalecimiento de la alfabetización digital, acompañado de una sólida ética de trabajo, constituye un factor clave para mejorar el desempeño laboral en organizaciones que operan en entornos cada vez más digitalizados.

Putra, Syahrul e Yuliharsi (2023) en su investigación examinaron la influencia de la alfabetización digital sobre el desempeño laboral, incluyendo el rol indirecto de variables mediadoras. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño explicativo y análisis de rutas (efectos directos e indirectos). Los resultados mostraron que el efecto directo de la alfabetización digital sobre el desempeño no fue significativo ($p = 0.148$), pero sí se evidenció un efecto indirecto significativo a través de mediadores organizacionales ($p = 0.011$), lo que sugiere que la alfabetización

digital impulsa el desempeño cuando se acompaña de condiciones internas (gestión/soporte) que permitan transformar habilidades digitales en resultados. Se concluyó que la alfabetización digital debe articularse con procesos institucionales para impactar el rendimiento.

Nacional

Casas, Atahua y Huachaca (2024) tuvieron como objetivo en su estudio determinar la relación entre las competencias digitales y la productividad laboral en un contexto organizacional peruano. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, aplicando instrumentos tipo Likert y contrastación con Rho de Spearman. Los resultados revelaron relación significativa entre competencias digitales y productividad laboral ($p = 0.533$), y además una relación directa entre productividad y resolución de problemas ($p = 0.650$), evidenciando que las capacidades para gestionar recursos digitales y resolver incidencias tecnológicas se asocian con mayores niveles de productividad. Se concluyó que el fortalecimiento de competencias digitales contribuye a elevar la productividad laboral.

Urrelo (2025) en su investigación determinó la influencia de la alfabetización digital en los procesos administrativos del personal de un instituto público de Lima. Metodológicamente fue una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional-causal, con muestra de 93 trabajadores y aplicación de dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron significancia global del modelo (Chi-cuadrado = 34.725; $p = 0.000$) y un R^2 de Nagelkerke de 16.8%, confirmando incidencia positiva de la alfabetización digital sobre resultados administrativos (que, en clave laboral, se reflejan en eficiencia y rendimiento). Se concluyó que la alfabetización digital incide en la mejora de procesos institucionales y desempeño operativo.

Cruzado (2025) tuvo como objetivo de investigación establecer la relación entre competencias digitales y desempeño laboral en una universidad privada del Perú. La metodología fue cuantitativa, aplicada, correlacional, no experimental y transversal, la población y muestra fueron de 213 docentes (muestreo censal). Los hallazgos evidenciaron que una proporción mayoritaria de los encuestados

manifestó limitaciones en el uso eficaz de herramientas digitales, lo que revela un nivel insuficiente de dominio tecnológico en el ámbito laboral. Solo una fracción reducida de los participantes expresó conformidad con sus habilidades digitales, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación y actualización profesional orientados al uso de tecnologías. Asimismo, se identificaron niveles significativos de insatisfacción en aspectos vinculados con la organización del trabajo, la claridad en la presentación de contenidos y la integración de herramientas tecnológicas, lo cual se refleja en dificultades para la planificación, la adaptación a las necesidades del entorno y la retroalimentación efectiva. No obstante, el análisis estadístico confirmó que las competencias digitales influyen de manera positiva y significativa en el desempeño laboral en una universidad privada, 2024 ($p = 0.000$). Adicionalmente, el coeficiente de Nagelkerke ($R^2 = 0.658$) indicó que el modelo explica el 65.8% de la variabilidad del desempeño laboral, atribuible al nivel de competencias digitales. Se concluyó que las competencias digitales constituyen un factor determinante del desempeño laboral docente, dado que un mayor dominio de herramientas digitales se asocia directamente con mejoras sustanciales en el rendimiento profesional dentro del contexto educativo.

Delgado y Vásquez (2024) en su investigación tuvieron como objetivo establecer la relación entre transformación digital y desempeño laboral en trabajadores de una universidad privada de Lima Norte. El estudio se desarrolló con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, aplicando cuestionarios y contrastación estadística. Los resultados reportaron una relación positiva significativa entre transformación digital y desempeño laboral ($p = 0.781$), evidenciando que la digitalización y adopción de herramientas tecnológicas se asocia con mejores niveles de rendimiento y cumplimiento de tareas. Se concluyó que la transformación digital impacta favorablemente el desempeño laboral cuando existe adopción y uso efectivo de herramientas digitales.

Local

Espinoza (2025) en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Punta Sal, Tumbes, 2024. El estudio se desarrolló bajo un

enfoque cuantitativo, con carácter aplicado, nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La recolección de información se realizó mediante cuestionarios, aplicados a una muestra censal de 103 trabajadores administrativos. Los resultados demostraron la existencia de una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre el gobierno electrónico y el liderazgo transformacional ($p = 0.759$; $p < 0.001$), así como asociaciones significativas en cada una de sus dimensiones. Se concluyó que la adopción efectiva del gobierno electrónico, complementada por un liderazgo transformacional sólido, favorece el fortalecimiento de la gestión institucional, incrementa la eficiencia de los procesos administrativos y contribuye a la mejora de la calidad del servicio público brindado por la municipalidad.

Flores y Mendoza (2024) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Dirección Regional de Salud en Tumbes. La metodología fue cuantitativa, aplicada, descriptiva-correlacional, con muestra de 40 colaboradores, aplicando pruebas de normalidad. Los resultados evidenciaron relación positiva significativa entre variables globales (r de Pearson = 0.592; $p = 0.000$) y asociaciones significativas por dimensiones como reclutamiento–desempeño ($p = 0.643$; $p = 0.000$), capacitación–desempeño ($p = 0.601$; $p = 0.000$) y selección–desempeño ($p = 0.523$; $p = 0.001$); además, el desempeño incluyó dimensión productividad, lo que refuerza su utilidad para tu marco comparativo. Se concluyó que el fortalecimiento de procesos de desarrollo/capacitación se asocia con mejores resultados laborales en DIRESA Tumbes.

Villalta (2025) en su estudio tuvo como propósito analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Tumbes, 2023. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. Se consideró una muestra censal de 123 trabajadores administrativos de la institución, conformada por personal directivo, asistencial y administrativo, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral ($p = 0.747$; $p = 0.000$). Asimismo, se identificó que una proporción considerable de los encuestados

percibe deficiencias en los procesos de admisión, organización, capacitación, compensación y evaluación del personal, lo cual se asocia con niveles reducidos de satisfacción laboral. Se concluyó que el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la DIRESA Tumbes resulta fundamental para mejorar el bienestar, la motivación y el desempeño del personal administrativo.

Rujel (2024) en su estudio tuvo como propósito analizar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023. La investigación fue de tipo aplicada, con nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se trabajó con una muestra probabilística de 75 trabajadores administrativos, y la información fue recolectada mediante la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios, uno por cada variable. Los resultados mostraron que la capacitación alcanzó un nivel alto en el 61.3% de los encuestados, mientras que las capacidades laborales se ubicaron mayoritariamente en un nivel medio (52.0 %). Asimismo, la dimensión detección de necesidades presentó un nivel alto (61.3 %), y las dimensiones programa de capacitación, ejecución y evaluación de resultados se situaron en nivel alto (66.7%), influyendo en las capacidades laborales, las cuales permanecieron en nivel medio. Estos hallazgos fueron respaldados por la prueba Rho de Spearman, que evidenció una correlación positiva alta y significativa entre capacitación y capacidades laborales ($\rho = 0.893$; $p < 0.01$). De igual manera, las dimensiones analizadas mostraron asociaciones positivas muy altas y altas, todas estadísticamente significativas al 1%, lo que confirma la influencia de la capacitación en el fortalecimiento de las capacidades laborales del personal administrativo.

2.3. Definición de términos básicos

Competencias digitales

Las competencias digitales se refieren a la capacidad del trabajador para emplear herramientas tecnológicas de forma responsable y estratégica, integrando conocimientos técnicos, habilidades cognitivas y actitudes éticas que facilitan un mejor desempeño profesional (Ferrari, 2013).

Productividad laboral

La productividad laboral se define como la capacidad de los trabajadores para generar resultados eficientes y eficaces, optimizando el uso del tiempo, los recursos y las capacidades disponibles dentro de una organización (Robbins y Judge, 2017).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el grado en que un trabajador cumple con las funciones, responsabilidades y metas asignadas, de acuerdo con los estándares establecidos por la organización. Incluye aspectos como la calidad del trabajo, la eficiencia, la responsabilidad y la contribución individual al logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2017).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

H1: Existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.
2. Existe una relación significativa entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.
3. Existe una relación significativa entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo y enfoque de estudio

De acuerdo con la finalidad de la investigación, el estudio fue de tipo aplicada. En este sentido, la investigación aplicada se sustenta en marcos teóricos existentes con el propósito de aportar alternativas de mejora a situaciones reales identificadas en el ámbito organizacional. Bajo esta premisa, el presente estudio permitió analizar la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, aportando información relevante que contribuya al fortalecimiento de las competencias digitales y al mejor desempeño del recurso humano en la institución.

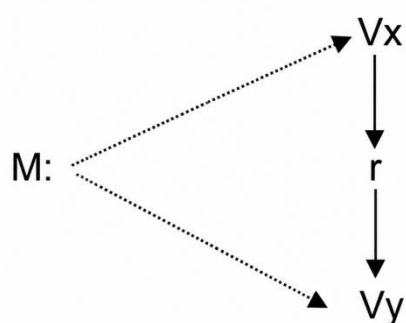
Asimismo, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, dado que se basó en la recolección y el análisis de datos numéricos, lo que permitió medir de manera objetiva las variables de estudio mediante el uso de técnicas estadísticas.

En cuanto al nivel de investigación, el estudio fue descriptivo–correlacional, ya que, en la primera etapa permitió describir las características y el comportamiento de las variables alfabetización digital y productividad laboral en el contexto de la DIRESA Tumbes. Posteriormente, se analizó el grado de relación existente entre ambas variables. En este marco, la investigación descriptiva buscó representar de manera precisa la realidad del fenómeno estudiado, mientras que el nivel correlacional se orientó a identificar la asociación entre dos variables, examinando cómo una se relaciona con la otra dentro de un contexto específico (Hernández et al. 2014).

Diseño de la investigación

El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, debido a que las variables alfabetización digital y productividad laboral no fueron manipuladas de manera intencional por el investigador, sino que solo se observaron y analizaron tal como se presentan en su contexto natural. En este tipo de diseño, los fenómenos de estudio se examinan sin intervenir o modificar deliberadamente las condiciones en las que ocurren, permitiendo describir y analizar la realidad institucional de manera objetiva (Arias, 2012).

Asimismo, la investigación adoptó un diseño de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento del tiempo, con el propósito de obtener información puntual sobre el nivel de alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes durante el año 2026. Este enfoque permitió identificar la relación existente entre ambas variables en un periodo específico, sin considerar su evolución a lo largo del tiempo.



Donde:

M: Muestra

V1: Variable x (alfabetización digital)

r: Relación

V2: Variable y (productividad laboral)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) indica que “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

La población de estudio estuvo conformada por 880 trabajadores nombrados de la DIRESA Tumbes, quienes desarrollan funciones administrativas y/o asistenciales en las diferentes áreas, oficinas y dependencias de la institución.

Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra es un subconjunto representativo de la población, del cual se recolectan los datos necesarios para el desarrollo de la investigación, permitiendo generalizar los resultados al universo de estudio.

Para determinar el tamaño de la muestra, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, considerando:

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

Tamaño poblacional: 880

Nivel de confianza del 95 %

Margen de error del 5 %

Probabilidad de éxito del 0.5

Probabilidad de fracaso de 0.5

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{880 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (880 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{844.752}{3.1579}$$

$$n = 267.63$$

La muestra de la investigación fue de 268 trabajadores nombrados de la DIRESA de Tumbes.

Muestreo

El muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio simple, para lo cual se asignó un número correlativo a cada integrante del marco muestral y mediante un procedimiento de selección al azar, se eligieron 268 participantes, garantizando que todos tengan la misma probabilidad de ser seleccionados asegurando la representatividad y confiabilidad de los resultados del estudio.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

Analítico

Este método se usó para examinar de manera detallada la información recopilada, permitiendo descomponer las variables alfabetización digital y productividad laboral en sus dimensiones e indicadores, con la finalidad de interpretar los resultados obtenidos a partir de los datos recolectados mediante los instrumentos aplicados.

Sintético

Se empleó en la integración y organización de los resultados, facilitando la formulación de conclusiones y recomendaciones del estudio. Asimismo, permitió relacionar los hallazgos obtenidos con los fundamentos teóricos y los antecedentes de investigación, logrando una visión global del fenómeno estudiado.

Cuantitativo

Este método permitió el tratamiento numérico de la información recolectada, haciendo posible la medición objetiva de las variables de estudio y el análisis estadístico de los datos, a fin de contrastar las hipótesis planteadas y determinar la relación existente entre la alfabetización digital y la productividad laboral.

Deductivo

Se empleó para partir de enfoques teóricos generales relacionados con la alfabetización digital y la productividad laboral, con el fin de formular hipótesis y criterios de análisis aplicables al contexto específico del personal nombrado de la DIRESA Tumbes. A partir de estos fundamentos teóricos, se derivaron las dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de recolección de datos, permitiendo contrastar empíricamente las hipótesis planteadas.

Inductivo

Se utilizó para analizar los resultados obtenidos a partir de los datos empíricos, permitiendo identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables de estudio. A partir de la información recolectada mediante los cuestionarios aplicados al personal de la DIRESA Tumbes, se formularon conclusiones generales que reflejan la realidad institucional respecto a la alfabetización digital y la productividad laboral.

Técnicas

Encuesta

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta, la cual permitió obtener información directa de los trabajadores nombrados de la DIRESA Tumbes. Esta técnica resultó adecuada debido a que facilitó recopilar las percepciones y opiniones de los participantes respecto a su nivel de alfabetización digital y productividad laboral, de manera sistemática y estandarizada.

Instrumento

Cuestionario

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual estuvo conformado por ítems formulados en función de las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. El cuestionario fue diseñado bajo la escala de Likert, con cinco

alternativas de respuesta: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

El instrumento fue sometido a un proceso de validación por juicio de 3 expertos, con el propósito de garantizar su pertinencia y claridad. Asimismo, la confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, asegurando la consistencia interna del instrumento para su aplicación en la muestra de estudio.

Validez de contenido del instrumento

En atención a la observación metodológica referida a la cuantificación del juicio de expertos, se procedió a aplicar el coeficiente V de Aiken para la Variable 1 Alfabetización digital. Los resultados, obtenidos a partir de la evaluación de tres jueces expertos, evidenciaron un valor promedio general de 0,83, lo cual indica un nivel adecuado de validez de contenido.

A nivel individual, el 66,67% de los ítems alcanzó valores comprendidos entre 0,83 y 1,00, evidenciando una valoración favorable respecto a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Asimismo, el 26,67% de los ítems obtuvo un valor de 0,75, considerado aceptable dentro de los parámetros metodológicos para la validación de instrumentos. Finalmente, el 6,67% de los ítems presentó un valor de 0,67, resultado que, aunque inferior al resto de los indicadores, no afecta significativamente la consistencia global del instrumento debido a que el promedio general supera el umbral recomendado para estudios de investigación.

Para la variable 2 Productividad laboral. Los resultados, obtenidos a partir de la evaluación de tres jueces expertos, evidenciaron un valor promedio general de 0,87, lo cual indica un nivel adecuado de validez de contenido.

A nivel individual, el 93,33% de los ítems alcanzó valores comprendidos entre 0,83 y 0,92, evidenciando una valoración favorable respecto a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad establecidos para la validación del instrumento. Asimismo, el 6,67% de los ítems obtuvo un valor de 0,75, considerado aceptable dentro de los parámetros psicométricos recomendados para estudios de investigación.

Los resultados obtenidos reflejan una elevada concordancia entre los jueces expertos, lo que permite afirmar que los ítems formulados representan adecuadamente el constructo objeto de estudio y mantienen coherencia con los objetivos de la investigación. Ver anexo 10.

Validez de constructo

El instrumento fue evaluado en términos de validez de constructo, con la finalidad de verificar que los ítems se encuentran adecuadamente relacionados con las dimensiones teóricas de las variables competencias digitales y productividad laboral. Para ello, se realizó un análisis factorial, mediante el cual se estimaron las cargas factoriales de cada indicador y la Varianza Extraída Media (AVE) para cada dimensión evaluada.

Los resultados obtenidos evidenciaron cargas factoriales superiores a 0.70 en todos los ítems analizados, lo que demuestra una adecuada representación de los indicadores respecto a los constructos que conforman cada dimensión. Asimismo, los valores de AVE oscilaron entre 0.596 y 0.662, superando el valor mínimo recomendado de 0.50. En la variable competencias digitales, las dimensiones dominio digital, uso digital y disposición digital alcanzaron valores de AVE de 0.621, 0.646 y 0.614, respectivamente. Por su parte, en la variable productividad laboral, las dimensiones desempeño laboral, calidad laboral y resultados institucionales obtuvieron valores de AVE de 0.596, 0.606 y 0.662, respectivamente. Ver anexo 8.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de la información recolectada, los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios serán codificados, organizados y sistematizados en una base de datos, utilizando el programa Microsoft Excel, lo que permitió realizar una primera depuración y verificación de la consistencia de las respuestas. Posteriormente, la información fue exportada al software

estadístico SPSS, con la finalidad de efectuar el análisis estadístico correspondiente.

En una primera etapa, se realizó el análisis estadístico descriptivo, el cual permitió examinar las características generales de las variables alfabetización digital y productividad laboral, a través del uso de frecuencias, porcentajes, tablas y gráficos, facilitando la interpretación de los niveles alcanzados por cada variable y sus dimensiones.

En una segunda etapa, se desarrolló el análisis estadístico inferencial, orientado a contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Para tal efecto, se aplicaron pruebas de normalidad con el fin de determinar la distribución de los datos y seleccionar el estadístico adecuado. Considerando la naturaleza ordinal de las variables y los resultados de dichas pruebas, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, permitiendo establecer el grado y sentido de la relación existente entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados y discutidos a la luz del marco teórico y los antecedentes de investigación, permitiendo formular conclusiones y recomendaciones orientadas a la mejora del desempeño laboral y el fortalecimiento de las competencias digitales en la institución.

Tabla1.

Coeficientes de correlación

Rho de Spearman	Interpretación
0.0 – 0.19	Muy baja
0.20 – 0.39	Baja
0.40 – 0.59	Moderada
0.60 – 0.79	Alta
0.80 – 1.00	Muy alta

Nota: Hernández y Mendoza (2018)

3.6. Análisis de confiabilidad

Confiabilidad del instrumento

Para la variable Alfabetización digital, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.90 y un coeficiente Omega de McDonald de 0.887, resultados que indican un nivel de confiabilidad muy bueno, evidenciando una adecuada consistencia interna entre los ítems que conforman el instrumento.

Tabla2.

Fiabilidad de la variable alfabetización digital

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.90	0.887

Nota: Spss

De igual manera, para la variable Productividad laboral, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.93 y un coeficiente Omega de McDonald de 0.890, resultados que reflejan un nivel de confiabilidad muy bueno, garantizando la estabilidad y precisión del instrumento para la medición de la variable estudiada.

Tabla3.

Fiabilidad de la variable productividad laboral

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.93	0.890

Nota: Spss

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable independiente: Alfabetización digital

Definición conceptual

La alfabetización digital implica el desarrollo de conocimientos y habilidades que permiten a las personas utilizar las tecnologías digitales de manera eficaz, crítica y segura para acceder, procesar y generar información en distintos contextos, incluido el laboral (Gilster, 1997).

Definición operacional

La alfabetización digital fue evaluada a través de las dimensiones: dominio digital, uso digital y disposición digital. Para ello, se elaboró un cuestionario de quince ítems, distribuidos equitativamente entre las dimensiones propuestas, utilizando la escala de Likert con las siguientes alternativas: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). El instrumento fue aplicado a la muestra del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, con la finalidad de medir el nivel de alfabetización digital de los trabajadores.

Dimensiones

Dimensión 1: Dominio digital

Indicadores:

1. Conozco herramientas digitales.
2. Comprendo sistemas digitales.
3. Reconozco recursos digitales.

Dimensión 2: Uso digital

Indicadores:

1. Uso tecnología en el trabajo.
2. Manejo plataformas digitales.
3. Aplico herramientas digitales.

Dimensión 3: Disposición digital

Indicadores:

1. Acepto el uso de tecnología.
2. Muestro interés tecnológico.
3. Uso tecnología con responsabilidad.

Tabla4.

Dimensiones, indicadores, Ítems e instrumento de la variable alfabetización digital

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Dominio digital	1. Conozco herramientas digitales.	1,2,3,4, 5	Cuestionario
	2. Comprendo sistemas digitales.		
	3. Reconozco recursos digitales.		
Uso digital	1. Uso tecnología en el trabajo.	6,7,8,9, 10	Totalmente de acuerdo (5)
	2. Manejo plataformas digitales.		De acuerdo (4)
	3. Aplico herramientas digitales.		Indeciso (3)
Disposición digital	1. Acepto el uso de tecnología.	11,12,13,14,15	En desacuerdo (2)
	2. Muestro interés tecnológico.		Totalmente en desacuerdo (1)
	3. Uso tecnología con responsabilidad.		

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual

La productividad laboral se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos humanos utilizados para alcanzarlos, reflejando el nivel de eficiencia y eficacia con el que los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de una organización (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

La productividad laboral fue evaluada a través de las dimensiones: desempeño laboral, calidad laboral y resultados institucionales. Para ello, se elaboró un cuestionario de quince ítems, distribuidos equitativamente entre las dimensiones propuestas, utilizando la escala de Likert con las siguientes alternativas: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). El instrumento será aplicado a la muestra del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, con la finalidad de medir el nivel de productividad laboral de los trabajadores.

Dimensiones

Dimensión 1: Desempeño laboral

Indicadores:

1. Cumplo mis funciones.
2. Mantengo buen rendimiento.
3. Trabajo de forma eficiente.

Dimensiones 2: Calidad laboral

Indicadores:

1. Realizo trabajo correcto.
2. Mantengo precisión laboral.
3. Evito errores en el trabajo.

Dimensiones 3: Resultados institucionales

Indicadores:

1. Cumplimiento de objetivos asignados.
2. Aporte a metas del área.
3. Mantengo resultados constantes.

Tabla 5.

Dimensiones, indicadores, ítems e instrumento de la variable productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Desempeño laboral	1. Cumplimiento de mis funciones.		
	2. Mantengo buen rendimiento.	1,2,3,4,5	Cuestionario
	3. Trabajo de forma eficiente		Escala de Likert:
Calidad laboral	1. Realizo trabajo correcto.		Totalmente de acuerdo (5)
	2. Mantengo precisión laboral.	6,7,8,9,10	De acuerdo (4)
	3. Evito errores en el trabajo.		Indeciso (3)
Resultados institucionales			En desacuerdo (2)
	1. Cumplimiento de objetivos asignados.		Totalmente en desacuerdo (1)
	2. Aporte a metas del área.		
	3. Mantengo resultados constantes	11,12,13,14,15	

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Resultados descriptivos

Objetivo general: Determinar la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla6.

Nivel de descripción entre alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

Nivel	Alfabetización digital			Productividad laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	35 - 45	228	85%	35 - 45	229	85%
Medio	25 - 34	37	14%	25 - 34	33	12%
Bajo	15- 24	3	1%	15- 24	6	3%
Total		268	100%		268	100%

Nota: Encuesta

La tabla 6 muestra los niveles de alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Respecto a la alfabetización digital, el 85% de los encuestados se ubicó en el nivel alto, el 14% en el nivel medio y solo el 1% en el nivel bajo. De manera similar, en la variable productividad laboral, el 85% alcanzó un nivel alto, el 12% un nivel medio y el 2% un nivel bajo. Estos resultados evidencian que la resistencia al cambio sería solo del 19%, lo que sugiere que ambas variables se desarrollan favorablemente dentro de la institución y constituyen un factor importante para el cumplimiento eficiente de las funciones organizacionales.

Objetivo específico 1: Analizar la relación entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026

Tabla7.

Nivel de descripción entre dominio digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

Nivel	Dominio digital			Productividad laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	12 - 15	217	81%	35 - 45	229	85%
Medio	8 - 11	38	14%	25 - 34	33	12%
Bajo	5 - 7	13	5%	15- 24	6	3%
Total		268	100%		268	100%

Nota: Encuesta

Se observa en la tabla 7 en cuanto al dominio digital, que el 81% de los encuestados alcanzó un nivel alto, seguido del 14% que se ubicó en un nivel medio y el 5% en un nivel bajo. Por su parte, la productividad laboral registró una mayor concentración en el nivel alto con el 85%, mientras que el 12% presentó un nivel medio y solo el 2% un nivel bajo. Estos hallazgos reflejan que la mayor parte del personal cuenta con habilidades digitales sólidas y mantiene un desempeño laboral favorable, lo que evidencia un contexto institucional orientado al aprovechamiento de herramientas tecnológicas para el desarrollo eficiente de las actividades laborales.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla8.

Nivel de descripción entre uso digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

Nivel	Uso digital			Productividad laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	12 - 15	209	78%	35 - 45	229	85%
Medio	8 - 11	46	17%	25 - 34	33	12%
Bajo	5 - 7	13	5%	15- 24	6	3%
Total		268	100%		268	100%

Nota: Encuesta

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 8, el uso digital alcanzó el 78% en el nivel alto, el 17% un nivel medio y el 5% un nivel bajo. En cuanto a la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes se concentra principalmente en el nivel alto, donde se ubica el 85% de los participantes, seguido por un 12% en el nivel medio y un 2% en el nivel bajo. En conjunto, estos resultados reflejan que la mayoría de los trabajadores emplea de manera adecuada las herramientas digitales disponibles y, paralelamente, evidencia un desempeño laboral favorable, lo que sugiere un entorno institucional con capacidades tecnológicas que respaldan el desarrollo de las actividades administrativas.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla9.

Nivel de descripción entre disposición digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

Nivel	Disposición digital			Productividad laboral		
	Puntuación	N° enc.	%	Puntuación	N° enc.	%
Alto	12 - 15	204	76%	35 - 45	229	85%
Medio	8 - 11	55	21%	25 - 34	33	12%
Bajo	5 - 7	9	3%	15- 24	6	3%
Total		268	100%		268	100%

Nota: Encuesta

Se evidencia en la tabla 9, la disposición digital del personal nombrado de la DIRESA Tumbes se caracteriza por una marcada predominancia del nivel alto, alcanzando el 76% de los participantes. Asimismo, el 21% se ubicó en el nivel medio y solo el 3% en el nivel bajo. En cuanto a la productividad laboral, el 85% de los encuestados registró un nivel alto, mientras que el 12% presentó un nivel medio y el 2% un nivel bajo. Estos resultados reflejan que una gran proporción del personal muestra apertura y predisposición hacia el uso de herramientas tecnológicas, situación que coincide con elevados niveles de productividad laboral, favoreciendo el cumplimiento eficiente de las actividades institucionales.

Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

H1: Existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla10.

Correlación entre alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

		Alfabetización digital		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Alfabetización digital	Coeficiente de correlación	de 1,000		,870**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		268	268
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de ,870**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		268	268

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

Nota: Spss

Los resultados presentados en la tabla 10 evidencian una correlación positiva muy alta entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026, al obtenerse un coeficiente Rho de Spearman de 0.870. De acuerdo con el baremo de interpretación de Hernández y Mendoza (2018), los coeficientes comprendidos entre 0.80 y 1.00 corresponden a una correlación muy alta. Asimismo, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, valor inferior a 0.05 ($p < 0.05$), lo que demuestra que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Esto indica que, a mayores niveles de alfabetización digital, mayores tienden a ser los niveles de productividad laboral del personal evaluado.

Hipótesis específicas 1

Existe una relación significativa entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla11.

Correlación entre dominio digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

		Dominio digital		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Dominio digital	Coeficiente de correlación	de 1,000		,604**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		268	268
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de ,604**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		268	268

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

Nota: Spss

Los resultados presentados en la tabla 11 evidencian una correlación positiva alta entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026, al obtenerse un coeficiente Rho de Spearman de 0.604. De acuerdo con el baremo de Hernández y Mendoza (2018), los valores comprendidos entre 0.60 y 0.79 corresponden a una correlación alta. Asimismo, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, valor inferior al nivel de significancia establecido de $\alpha = 0.05$ ($p < 0.05$), lo que demuestra que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que existe una relación significativa entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Estos resultados permiten inferir que los trabajadores que poseen un mayor dominio de herramientas y recursos digitales tienden a desarrollar sus actividades laborales con mejores niveles de productividad, favoreciendo el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales.

Hipótesis específicas 2

Existe una relación significativa entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla 12.

Correlación entre uso digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

			Uso digital	Productividad laboral
Rho de Spearman	Uso digital	Coefficiente de correlación	de 1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	268	268
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	de ,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	268	268

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

Nota: Spss

De acuerdo con los resultados consignados en la tabla 12, evidencian una correlación positiva alta entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026, al obtenerse un coeficiente Rho de Spearman de 0.634. De acuerdo con el baremo de Hernández y Mendoza (2018), los valores comprendidos entre 0.60 y 0.79 corresponden a una correlación alta. Asimismo, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, valor inferior al nivel de significancia establecido de $\alpha = 0.05$ ($p < 0.05$), lo que demuestra que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que existe una relación significativa entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Estos resultados permiten inferir que los trabajadores que utilizan con mayor frecuencia y eficacia las herramientas digitales en el desarrollo de sus actividades laborales tienden a

alcanzar mejores niveles de productividad, favoreciendo el cumplimiento oportuno de sus funciones y objetivos institucionales.

Hipótesis específicas 3

Existe una relación significativa entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.

Tabla13.

Correlación entre disposición digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

				Disposición digital	Productividad laboral
	Disposición digital	Coeficiente de correlación	de	1,000	,641**
Rho	de	Sig. (bilateral)		.	,000
Spearman		N		268	268
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	de	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		268	268

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

Nota: Spss

La tabla 13 evidencia que la disposición digital mantiene una relación positiva alta con la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026, al obtenerse un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.641. Del mismo modo, el valor de significancia bilateral fue de 0.000, siendo inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), lo que confirma que la asociación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Este hallazgo permite considerar que una actitud favorable hacia el aprendizaje, adaptación y utilización de tecnologías digitales se encuentra vinculada con mejores niveles de desempeño y eficiencia en las labores que desarrolla el personal dentro de la institución.

4.2. Discusión

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Los resultados descriptivos evidenciaron que ambas variables alcanzaron predominantemente un nivel alto, representando el 85% de los encuestados en alfabetización digital y el 85% en productividad laboral. Asimismo, el análisis inferencial mostró una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0.870$; $p = 0.000$), lo que demuestra que a medida que aumenta la alfabetización digital también se incrementan los niveles de productividad laboral.

Los elevados niveles de alfabetización digital y productividad laboral observados en la DIRESA Tumbes (85% en nivel alto para ambas variables) podrían explicarse por la progresiva implementación de plataformas digitales en el sector salud peruano, como las historias clínicas electrónicas y los sistemas de vigilancia epidemiológica, que exigen al personal desarrollar competencias digitales como condición para el desempeño de sus funciones (MINSA, 2025; OPS/OMS, 2025). Esta presión institucional generó un proceso de adaptación que eleva los niveles de dominio, uso y disposición digital del personal nombrado. Desde la perspectiva teórica de Gilster (1997), la exposición sostenida a entornos digitales fortalece la capacidad crítica del trabajador para interpretar y aplicar información, lo que se traduce en mejoras en el desempeño y la productividad laboral (Chiavenato, 2017).

Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Yanto (2025), quien encontró que la alfabetización digital influye positiva y significativamente en el desempeño laboral ($p < 0.05$). No obstante, el coeficiente obtenido en la presente investigación ($\rho = 0.870$) es superior al de Casas et al. (2024) ($\rho = 0.533$), diferencia que puede atribuirse a que, en la DIRESA Tumbes, las funciones administrativas y asistenciales dependen estructuralmente de plataformas digitales institucionales, lo que fortalece la asociación entre competencias digitales y productividad.

La diferencia entre el coeficiente obtenido en el presente estudio ($p = 0.870$) y el reportado por Casas et al. (2024) ($p = 0.533$) puede atribuirse a diferencias en el contexto organizacional y en la naturaleza de las poblaciones. Mientras que el estudio de Casas et al. se desarrolló en el área comercial de una entidad privada de Lima, la presente investigación se realizó con personal nombrado de una dirección regional de salud, cuyas funciones administrativas y asistenciales dependen en mayor medida de plataformas digitales institucionales. Esta dependencia estructural fortalece la asociación entre competencias digitales y productividad, dado que el desempeño en la DIRESA Tumbes está directamente condicionado por la capacidad del personal para operar sistemas de información en salud.

Por otro lado, los resultados difieren parcialmente de Putra, Syahrul e Yuliharsi (2023), quienes determinaron que el efecto directo de la alfabetización digital sobre el desempeño laboral no fue significativo ($p = 0.148$), identificando únicamente efectos indirectos mediante variables organizacionales. Esta discrepancia podría explicarse por las diferencias contextuales y metodológicas de ambas investigaciones. Mientras que el estudio de Putra et al. analizó modelos mediadores, la presente investigación evaluó directamente la relación entre las variables, encontrando una asociación muy alta. En consecuencia, los resultados permiten afirmar que la alfabetización digital constituye un elemento clave para fortalecer la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, favoreciendo la eficiencia, el cumplimiento de funciones y la adaptación a los procesos tecnológicos institucionales.

Para el objetivo específico 1 se buscó analizar la relación entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Los resultados descriptivos mostraron que el 81% del personal alcanzó un nivel alto de dominio digital, mientras que el 85% presentó un nivel alto de productividad laboral. A nivel inferencial se obtuvo una correlación positiva alta y significativa ($p = 0.604$; $p = 0.000$), evidenciando que el conocimiento y manejo de herramientas digitales se encuentra asociado con mayores niveles de productividad laboral.

Estos hallazgos coinciden con Nyekazi y Chris (2023), quienes encontraron una relación positiva significativa entre las capacidades de TI y la toma de decisiones ($p = 0.675$), indicando que el dominio tecnológico favorece el desempeño organizacional. Aunque el coeficiente hallado por dichos autores es ligeramente superior al obtenido en esta investigación ($p = 0.604$), ambos estudios demuestran que el conocimiento y manejo de recursos digitales contribuyen al desarrollo eficiente de las funciones laborales.

Asimismo, existe concordancia con Cruzado (2025), quien concluyó que las competencias digitales influyen significativamente en el desempeño laboral ($p = 0.000$), explicando el 65.8% de la variabilidad del desempeño mediante el coeficiente de Nagelkerke ($R^2 = 0.658$). En ambos estudios se evidencia que el dominio de las herramientas tecnológicas constituye un factor determinante para optimizar el rendimiento de los trabajadores.

De igual manera, los resultados guardan relación con Urrelo (2025), quien evidenció una incidencia positiva de la alfabetización digital sobre los procesos administrativos ($p = 0.000$). En conjunto, estos hallazgos obtenidos permiten sostener que el dominio digital favorece el desempeño eficiente de las labores institucionales, debido a que facilita el acceso, procesamiento y utilización adecuada de la información requerida para el cumplimiento de las responsabilidades laborales.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a establecer la relación entre el uso digital y la productividad laboral, los resultados descriptivos indicaron que el 78% de los trabajadores presentó un nivel alto de uso digital, mientras que el 85% alcanzó un nivel alto de productividad laboral. Del mismo modo, el análisis inferencial mostró una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables ($p = 0.634$; $p = 0.000$), demostrando que el uso frecuente y adecuado de herramientas digitales se relaciona con mayores niveles de productividad.

Los resultados coinciden con Delgado y Vásquez (2024), quienes reportaron una relación positiva significativa entre transformación digital y desempeño laboral ($p = 0.781$). De igual manera, existe concordancia con Nyekazi y Chris (2023), quienes identificaron relaciones significativas entre infraestructura digital y entrega de

servicios ($p = 0.477$), evidenciando que la utilización de recursos tecnológicos favorece la eficiencia organizacional.

Asimismo, los hallazgos son consistentes con Casas, Atahua y Huachaca (2024), quienes encontraron una correlación positiva entre competencias digitales y productividad laboral ($p = 0.533$). No obstante, la correlación obtenida en la presente investigación ($p = 0.634$) fue superior, lo que indica que el uso digital posee una relación más marcada sobre la productividad del personal de la DIRESA Tumbes. Esta situación podría explicarse porque gran parte de las actividades administrativas actuales dependen de plataformas, sistemas de información y herramientas digitales para la gestión documental y operativa.

Desde la perspectiva teórica de Gilster (1997), la alfabetización digital implica no solo el dominio técnico de herramientas, sino la capacidad crítica para interpretar y aplicar información digital en contextos reales de trabajo. Los resultados del presente estudio ($p = 0.870$; $p = 0.000$) confirman este postulado en el contexto de la DIRESA Tumbes: el personal que demuestra mayor comprensión y uso efectivo de los sistemas digitales institucionales tiende a presentar niveles más altos de productividad laboral, entendida esta, según Chiavenato (2017), como el desempeño eficiente orientado al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este hallazgo refuerza la tesis de Bawden (2008), quien sostiene que la alfabetización digital, al integrar habilidades técnicas con comprensión crítica, constituye un habilitador estratégico del rendimiento laboral en organizaciones que operan en entornos digitalizados.

El tercer objetivo específico estuvo orientado a identificar la relación entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Los resultados descriptivos mostraron que el 76% de los encuestados alcanzó un nivel alto de disposición digital, mientras que el 85% presentó un nivel alto de productividad laboral. Por su parte, el análisis inferencial evidenció una correlación positiva alta y significativa ($p = 0.641$; $p = 0.000$), indicando que una actitud favorable hacia el aprendizaje y uso de tecnologías digitales se relaciona con mayores niveles de productividad laboral.

Estos resultados coinciden directamente con Thiyab y Nahari (2025), quienes encontraron una relación positiva y significativa entre las actitudes hacia el aprendizaje basado en web y el desempeño laboral ($r = 0.314$; $p < 0.001$). Aunque el coeficiente reportado por dichos autores fue moderado, ambos estudios coinciden en señalar que la apertura hacia el aprendizaje tecnológico favorece el rendimiento laboral.

Asimismo, los resultados guardan similitud con Villalta (2025), quien identificó una relación positiva alta entre gestión del talento humano y satisfacción laboral ($p = 0.747$), destacando la importancia de factores actitudinales y organizacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores. Del mismo modo, Rujel (2024) encontró una correlación positiva muy alta entre capacitación y capacidades laborales ($p = 0.893$), demostrando que la predisposición al aprendizaje y fortalecimiento de capacidades favorece el desarrollo profesional y laboral.

A diferencia del dominio y el uso digital, que implican competencias técnicas medibles, la disposición digital refleja un componente actitudinal que Rogers (2003) vincula con la predisposición del individuo hacia la adopción de innovaciones. En el contexto de la DIRESA Tumbes, el 76% del personal nombrado en nivel alto de disposición digital sugiere que, más allá de las habilidades técnicas adquiridas, existe una cultura institucional que favorece la apertura tecnológica. Este hallazgo cobra relevancia porque la disposición actúa como un facilitador que potencia el efecto de las demás dimensiones: un trabajador dispuesto a aprender y adaptarse tecnológicamente no solo mejora su rendimiento individual, sino que contribuye activamente a la gestión del cambio digital en la institución (Eshet, 2004; UNESCO, 2018). Aunque el coeficiente de correlación de la disposición digital ($p = 0.641$) es ligeramente superior al del dominio digital ($p = 0.604$), ambas dimensiones presentan asociaciones altas con la productividad, lo que evidencia que el componente actitudinal y el técnico son igualmente relevantes para el desempeño laboral del personal nombrado.

V. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general, se determinó que la alfabetización digital se relaciona positiva, muy alta y significativamente con la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes ($\rho = 0.870$; $p = 0.000$), respondiendo afirmativamente a la pregunta de investigación planteada. Este resultado confirma que el fortalecimiento de las competencias digitales del personal en sus dimensiones de dominio, uso y disposición constituye un factor clave para el desarrollo eficiente de las funciones administrativas y asistenciales en el sector público de salud. El predominio del nivel alto (85%) en ambas variables evidencia que la población estudiada cuenta con un nivel consolidado de alfabetización digital, lo que sugiere la existencia de procesos institucionales o exigencias del contexto sectorial que han impulsado el desarrollo de estas competencias en el personal nombrado.
2. En relación con el objetivo específico 1, se evidenció que existe una relación positiva alta y significativa entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026 ($\rho = 0.604$; $p = 0.000$). El 81% del personal alcanzó un nivel alto de dominio digital, lo que refleja que el conocimiento funcional de herramientas y sistemas digitales entendido desde Ferrari (2013) como la base técnica de la alfabetización digital facilita el cumplimiento eficiente de las responsabilidades laborales en una institución que opera con plataformas de gestión de información en salud.
3. En relación con el objetivo específico 2, se evidenció que existe una relación positiva alta y significativa entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026 ($\rho = 0.634$; $p = 0.000$). El 78% del personal alcanzó un nivel alto de uso digital, lo que demuestra que la utilización frecuente y efectiva de herramientas tecnológicas favorece la ejecución de las actividades laborales. En concordancia con Ferrari (2013),

el uso digital implica la aplicación práctica de las tecnologías para acceder, gestionar y emplear información de manera eficiente, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad laboral y al cumplimiento oportuno de las funciones institucionales.

4. En relación con el objetivo específico 3, se identificó que la disposición digital (dimensión actitudinal de la alfabetización digital) se relaciona positiva, alta y significativamente con la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes ($p = 0.641$; $p = 0.000$). Con el 76% del personal en nivel alto de disposición digital, este resultado evidencia que la apertura al cambio tecnológico y la predisposición al aprendizaje constituyen factores que, más allá del dominio técnico, favorecen la adaptación del personal a las exigencias de un entorno laboral progresivamente digitalizado. Este hallazgo es consistente con Rogers (2003), quien señala que la actitud del usuario hacia la tecnología es determinante en los resultados organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

1. La Oficina de Recursos Humanos en coordinación con el área de Tecnologías de la Información de la DIRESA Tumbes, debería implementar un programa de capacitación en alfabetización digital con una frecuencia trimestral, orientado al manejo de herramientas ofimáticas, plataformas institucionales y gestión de información digital. Como meta, se recomienda lograr que al menos el 90% del personal participe en un mínimo de tres capacitaciones al año.
2. La Oficina de Tecnologías de la Información de la DIRESA Tumbes, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, debe fortalecer el dominio digital del personal mediante talleres prácticos semestrales y sesiones de actualización tecnológica orientadas al manejo de sistemas institucionales, almacenamiento seguro de información en entornos digitales y seguridad informática. Dado que el 19% del personal se ubicó entre los niveles medio y bajo de dominio digital, se recomienda priorizar este segmento mediante capacitaciones diferenciadas por nivel de competencia. Se sugiere implementar evaluaciones diagnósticas antes y después de cada actividad formativa para verificar los avances obtenidos y retroalimentar el proceso de capacitación.
3. El Director de la DIRESA Tumbes debe promover el uso efectivo de herramientas digitales en las actividades administrativas mediante la digitalización progresiva de los procesos internos, la elaboración de manuales de usuario para los sistemas institucionales y la habilitación de un servicio de soporte técnico de primer nivel accesible para todo el personal. Estas medidas son especialmente relevantes para el 22% del personal que se ubica entre los niveles medio y bajo de uso digital, y contribuirán a optimizar los tiempos de respuesta, reducir errores operativos y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa de la institución.

4. La Oficina de Recursos Humanos de la DIRESA Tumbes debe diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la disposición digital del personal, considerando que el 24% de los trabajadores se ubica entre los niveles medio y bajo de esta dimensión. Para ello se propone: (a) organizar jornadas de sensibilización sobre la importancia de las tecnologías digitales en el sector salud; (b) crear espacios de intercambio de experiencias exitosas entre trabajadores con mayor dominio tecnológico; y (c) brindar acompañamiento técnico personalizado durante la implementación de nuevas herramientas. Asimismo, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento semestral mediante indicadores de desempeño verificables que permitan monitorear la evolución de las competencias digitales y su impacto en la productividad laboral de cada trabajador.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ala-Mutka, K. (2011). Mapeo de la competencia digital: Hacia una comprensión conceptual. *Comisión Europea*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/499716991/Ala-Mutka-2011-Mapping-Digital-Competence-Towards-a-Conceptual-Understanding>
- Area, M., & Pessoa, T. (2012). From solid to liquid: New literacies to the cultural changes of Web 2.0. *Comunicar*. Obtenido de <https://www.revistacomunicar.com/pdf/38/13-20.pdf>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación científica* (7.^a ed. ed.). Editorial Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bawden, D. (2008). Orígenes y conceptos de la alfabetización digital. In C. Lankshear & M. Knobel, 17–32. Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3976297>
- BID. (2022). *Talento digital en el Perú 2022: ¿Qué demanda el mercado laboral? Resultados de una muestra de empresas líderes*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Talento-digital-en-el-Peru-2022-que-demanda-el-mercado-laboral-resultados-de-una-muestra-de-empresas-lideres.pdf>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/418963090/CAMPBELL-1990-MODELING-JOB-PERFORMANCE-pdf>
- Casas Quiñones, S. M., Atahua Vergara, K. E., & Huachaca Urbina, A. (2024). Competencias digitales y productividad laboral del área comercial en una entidad de Lima-Perú. *Revista Investigación & Desarrollo*. Obtenido de <https://www1.upb.edu/revista-investigacion-desarrollo/index.php/id/article/download/313/869/1596>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill Education. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/392773033/Administracion-de-recursos-humanos-El-capital-humano-de-las-organizaciones>
- Comisión Europea. (2018). *DigComp into action: Get inspired, make it happen*. Obtenido de Oficina de Publicaciones de la Unión Europea: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC110624>
- Crosby, P. B. (1996). *Quality is free*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://archive.org/details/qualityisfree00cros>
- Cruzado Pérez, W. M. (2025). *Competencias digitales y el desempeño laboral de una universidad privada, año 2024*. Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10482/UNFV_EUPG_Cruzado_Perez_William_Moises_Doctorado_2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado Guevara, R. L., & Vásquez García, E. (2024). *La transformación digital y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad privada de Lima Norte, 2024*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/ed5f56db-0d93-4a7e-9209-9c79541cdf35/content>
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press. Obtenido de [https://romhub.io/EBOOK/Kho%20E-Sa%CC%81ch/Qua%CC%89n%20Tri%CC%A3%20Kinh%20Doanh/Ebook%20qua%CC%89n%20tri%CC%A3%20kinh%20doanh/Deming,%20W.%20Edwards%20-%20Out%20of%20the%20Crisis-MIT%20Press%20\(2011\).pdf](https://romhub.io/EBOOK/Kho%20E-Sa%CC%81ch/Qua%CC%89n%20Tri%CC%A3%20Kinh%20Doanh/Ebook%20qua%CC%89n%20tri%CC%A3%20kinh%20doanh/Deming,%20W.%20Edwards%20-%20Out%20of%20the%20Crisis-MIT%20Press%20(2011).pdf)
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano* (5th ed.). Pearson. Obtenido de <https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

- Drucker, P. F. (2004). *The effective executive*. HarperBusiness. Obtenido de <https://dtleadership.my/wp-content/uploads/2019/05/Drucker-2006-The-Effective-Executive-The-Definitive-Guide-to-Getting-the-Right-Things-Done.pdf>
- Eshet, Y. (2004). Digital Literacy: A Conceptual Framework for Survival Skills in the Digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93-106. Obtenido de <https://www.learntechlib.org/primary/p/4793/>
- Espinoza Pazos, L. I. (2025). *Gobierno electrónico y el liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Canoas Puntal Sal, Tumbes 2024*. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3c8448a6-aaeb-4fe4-b2eb-91748c89b303/content>
- Ferrari, A. (2013). DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe. *European Commission*. Obtenido de <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC83167>
- Flores P, F. d., & Mendoza H, L. C. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud, Tumbes, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstreams/511bd5fe-71ce-4832-89a3-bbbd97b7d0aa/download>
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. John Wiley & Sons. Obtenido de <https://www.scribd.com/document/639368404/Digital-Literacy>
- Hernández S, R., & Mendoza T, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw-Hill*. Obtenido de <https://bellasartes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed. ed.). McGraw-Hill. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- INEI. (2024). *Encuesta Nacional de Programas Presupuestales 2024: Telecomunicación (capítulo/indicadores de uso de Internet)*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de

- https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib2027/cap02.pdf
- INEI. (26 de Marzo de 2025). *El 58,4% de los hogares del país tiene acceso a Internet*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/1133448-el-58-4-de-los-hogares-del-pais-tiene-acceso-a-internet>
- Ishikawa, K. (1997). *¿Qué es el control total de calidad?* American Andragogy University. Obtenido de <https://descargas.aauniv.com/archivos/1086.INTRODUCCION%20AL%20CONTROL%20DE%20CALIDAD-1-120.pdf>
- ITU. (2025). *Las habilidades digitales de los usuarios de Internet son desiguales: la comunicación destaca como la más fuerte*. Obtenido de International Telecommunication Union: <https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/2025/10/15/ff25-ict-skills/>
- ITU. (2025). *Measuring digital development: Facts and Figures 2025*. International Telecommunication Union. Obtenido de https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/ind/d-ind-ict_mdd-2025-3-pdf-e.pdf
- Ivancevich, J. M. (2011). *Human resource management* (11th ed.). McGraw-Hill. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/631852494/Human-Resource-Management-by-John-Ivancevich-z-lib-org-pdf>
- Juran, J. M. (1992). *Juran on quality by design*. Free Press. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=KPuXbZ2Hw1EC&printsec=copyright&hl=es&source=gbp_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Mapas estratégicos*. Harvard Business School Press. Obtenido de <https://qualitasbiblo.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/03/libro-mapas-estrategicos-kaplan-c2b4n-norton.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz.pdf>
- MINSA. (2025). *Resolución Ministerial N.º 164-2025-MINSA*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7751408/6551375-rm-n-164-2024-minsa.pdf?v=1741742487>

- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers. Obtenido de https://www.academia.edu/35582209/Managing_MINTZBERG_Henry_2010
-
- Nyekazi, A. S., & Chris, I. E. (2023). Digital capabilities and job performance of office managers ignatius ajuru university of education. *NAEAP Journal of Studies in Educational Administration and Management*. Obtenido de <https://njseam.com/wp-content/uploads/2024/04/2-DIGITAL-CAPABILITIES-AND-JOB-PERFORMANCE-OF-OFFICE-MANAGERS-IN-IGNATIUS-AJURU-UNIVERSITY-OF-EDUCATION.pdf>
- OCDE. (2019). Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Skills to Shape. *Fundación Santillana*. Obtenido de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2019/05/oecd-skills-strategy-2019_g1g9ff20/e3527cfb-es.pdf
- OECD. (2024). *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*. OECD Publishing. Obtenido de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/05/oecd-digital-economy-outlook-2024-volume-1_d30a04c9/a1689dc5-en.pdf
- OPS/OMS. (20 de Junio de 2025). *Transformación digital: Perú valida interoperabilidad de historias clínicas electrónicas*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/20-6-2025-transformacion-digital-peru-valida-interoperabilidad-historias-clinicas>
- Putra, I., Syahrul, L., & Yuliharsi. (2023). The effect of digital literacy and transformational leadership on employee performance mediated by innovative work behavior at the Padang City Population and Civil Registration Service. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5014–5022. Obtenido de <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/download/1124/851/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson. Obtenido de <https://studylib.net/doc/26289621/comportamiento-organizacional-edicion-17>

- Rogers, E. M. (2003). *Difusión de innovaciones* (5.^a ed.). Free Press. Obtenido de <https://teddykw2.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/07/everett-m-rogers-diffusion-of-innovations.pdf>
- Rujel N, D. J. (2024). *Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7878a873-4a93-4115-95f8-d927b7cb6b35/content>
- Thiyab, M. A., & Nahari, A. (2025). Actitudes de las enfermeras hacia el aprendizaje basado en la web y su impacto en el desempeño clínico, la satisfacción laboral y la rotación: un estudio transversal en Arabia Saudita. *BMC Nursing*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/394883235_Nurses'_attitudes_to_ward_web-based_learning_and_their_impact_on_clinical_performance_job_satisfaction_and_turnover_a_cross-sectional_study_in_Saudi_Arabia
- UNESCO. (2018). *ICT Competency Framework for Teachers*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265721>
- United Nations. (2025). *Progresos y brechas: principales conclusiones del informe Datos y cifras 2025 de la UIT*. UN DESA. Obtenido de <https://social.desa.un.org/world-summit-2025/blog/progress-and-gaps-key-findings-from-itus-facts-and-figures-2025>
- Urrelo Perez, O. H. (2025). *Alfabetización digital para mejorar los procesos administrativos del personal administrativo en un instituto superior tecnológico público de Lima, 2024*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/161597/Urrelo_POH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Laar, E., Van Deursen, A., Van Dijk, J., & Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Van, J. (2020). *The digital divide*. Polity Press. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/336775102_The_Digital_Divide
- Villalta L., R. A. (2025). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud (DIRESA), región Tumbes, 2023*. Obtenido de

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bd75d3fc-e826-4a4c-86bf-6403b3edaf4f/content>

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. Obtenido de

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

Yanto, M. (2025). The influence of digital literacy on employee performance with work ethic as a moderating variable. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapa*. Obtenido de <https://jurnal-tmit.com/index.php/home/article/download/1123/259>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la
DIRESA Tumbes, 2026

Variable alfabetización digital

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
----------	--------------------------	---------------------------	-------------	-------------	--------------------------

	La alfabetización digital implica el desarrollo de conocimientos y habilidades que permiten a las personas utilizar las tecnologías digitales de manera efectiva, crítica y responsable para mejorar su calidad de vida, su productividad y su participación en la sociedad.	La alfabetización digital fue evaluada a través de un cuestionario de dominio digital, uso digital y disposición digital.	Dominio digital	1. Conozco herramientas digitales.	
VARIABLE Variable Alfabetización digital	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Productividad laboral	Las tecnologías digitales se refieren a aquellas herramientas tecnológicas que permiten a las personas mejorar su productividad y su participación en la sociedad. (Gilster, 1997).	La productividad laboral fue evaluada a través de un cuestionario de desempeño laboral y disposición laboral. El instrumento fue aplicado a la muestra del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, con la finalidad de medir el nivel de alfabetización digital de los trabajadores.	Desempeño laboral	1. Cumpro mis funciones. 2. Mantengo buen rendimiento.	Escala de likert
			Uso digital	1. Uso tecnología en el trabajo. 2. Manejo plataformas digitales. 3. Aplico herramientas digitales.	
			Disposición digital	1. Acepto el uso de tecnología. 2. Muestro interés tecnológico. 3. Uso tecnología con responsabilidad.	

Variable productividad laboral

	eficacia con el que los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de una organización (Chiavenato, 2017).	elaboró un cuestionario de quince ítems, distribuidos equitativamente entre las dimensiones propuestas, utilizando la escala de Likert. El instrumento fue aplicado a la muestra del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, con la finalidad de medir el nivel de alfabetización digital de los trabajadores.	Calidad laboral Resultados institucionales	1. Realizo trabajo correcto. 2. Mantengo precisión laboral. 3. Evito errores en el trabajo. 1. Cumpló objetivos asignados. 2. Aporto a metas del área. 3. Mantengo resultados constantes.	
--	---	--	--	---	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026? Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026? 2. ¿Qué relación existe entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026? 3. ¿Qué relación existe entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026?	Objetivo general: Determinar la relación entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Objetivos específicos: 1. Analizar la relación entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. 2. Establecer la relación entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. 3. Identificar la relación entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.	Hipótesis general: H0: No existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. H1: Existe una relación significativa entre la alfabetización digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. Hipótesis específicas: 1. Existe una relación significativa entre el dominio digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.	Variable Independiente: Alfabetización digital	Dominio digital Uso digital Disposición digital	1. Conozco herramientas digitales. 2. Comprendo sistemas digitales. 3. Reconozco recursos digitales 1. Uso tecnología en el trabajo. 2. Manejo plataformas digitales. 3. Aplico herramientas digitales 1. Acepto el uso de tecnología. 2. Muestro interés tecnológico. 3. Uso tecnología con responsabilidad.	- Enfoque: Cuantitativo - Alcance: Descriptivo - correlacional - Tipo: Aplicado - Diseño: No experimental, transversal
			Variable Dependiente: Productividad laboral	Desempeño laboral Calidad laboral Resultados institucionales	1. Cumpló mis funciones. 2. Mantengo buen rendimiento. 3. Trabajo de forma eficiente. 1. Realizo trabajo correcto. 2. Mantengo precisión laboral. 3. Evito errores en el trabajo. 1. Cumpló objetivos asignados. 2. Aporto a metas del área. 3. Mantengo resultados constantes	

		2. Existe una relación significativa entre el uso digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026. 3. Existe una relación significativa entre la disposición digital y la productividad laboral del personal nombrado de la DIRESA Tumbes, 2026.				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 3: Cuestionario de la variable alfabetización digital

1. Presentación:

El presente cuestionario ha sido elaborado con el fin de recopilar información que contribuya al estudio “Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026”. Por lo tanto, se informa que el cuestionario es confidencial y se utilizará exclusivamente para el presente estudio.

2. Instrucciones:

A continuación, la presente encuesta consta de 15 preguntas relacionada con la variable alfabetización digital. Marque con “X” todas las preguntas. Además, debe de tener en cuenta el significado de cada número de acuerdo con el siguiente esquema:

Totalmente en desacuerdo (TD=1)

En desacuerdo (ED=2)

Indeciso (I=3)

De acuerdo (DA=4)

Totalmente de acuerdo (TA=5)

Test de escala de variable: Alfabetización digital

N°	Ítems	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
Dimensión 1: Dominio digital						
1	Conozco las principales herramientas digitales que se utilizan en mi área de trabajo.					
2	Comprendo el funcionamiento básico de los sistemas digitales institucionales que utilizo.					
3	Reconozco recursos digitales (aplicaciones, plataformas o software) útiles para el desarrollo de mis funciones.					
4	Identifico con facilidad qué herramienta digital es la más adecuada para realizar una tarea específica.					
5	Entiendo la finalidad de los sistemas digitales implementados en la institución.					
Dimensión 2: Uso digital						
6	Utilizo la tecnología digital de manera frecuente para cumplir mis actividades laborales.					
7	Manejo adecuadamente las plataformas digitales institucionales asignadas a mi puesto de trabajo.					
8	Aplico herramientas digitales para optimizar el tiempo y los procesos laborales.					
9	Empleo recursos digitales para registrar, procesar o comunicar información en mi área.					

10	Uso las plataformas digitales como apoyo para mejorar la eficiencia de mis funciones.					
Dimensión 3: Disposición digital						
11	Acepto positivamente la incorporación de nuevas tecnologías en mi entorno laboral.					
12	Muestro interés por aprender sobre el uso de herramientas digitales relacionadas con mi trabajo.					
13	Estoy dispuesto(a) a capacitarme en tecnologías digitales cuando la institución lo requiera.					
14	Utilizo las herramientas digitales de manera responsable y ética en el cumplimiento de mis funciones.					
15	Considero que el uso adecuado de la tecnología contribuye a mejorar mi desempeño laboral.					

Anexo 4: Cuestionario de la variable productividad laboral

1. Presentación:

El presente cuestionario ha sido elaborado con el fin de recopilar información que contribuya al estudio “Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026”. Por lo tanto, se informa que el cuestionario es confidencial y se utilizará exclusivamente para el presente estudio.

2. Instrucciones:

A continuación, la presente encuesta consta de 15 preguntas relacionada con la variable productividad laboral. Marque con “X” todas las preguntas. Además, debe de tener en cuenta el significado de cada número de acuerdo con el siguiente esquema:

Totalmente en desacuerdo (TD=1)

En desacuerdo (ED=2)

Indeciso (I=3)

De acuerdo (DA=4)

Totalmente de acuerdo (TA=5)

Test de escala de variable: Productividad laboral

N°	Ítems	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
Dimensión 1: Desempeño laboral						
1	Cumplo oportunamente con las funciones asignadas en mi puesto de trabajo.					
2	Mantengo un buen nivel de rendimiento laboral en el desarrollo de mis actividades.					
3	Realizo mis labores de manera eficiente, optimizando el tiempo y los recursos disponibles.					
4	Cumplo con mis responsabilidades laborales aun cuando la carga de trabajo es alta.					
5	Desempeño mis funciones de acuerdo con los estándares establecidos por la institución.					
Dimensión 2: Calidad laboral						
6	Realizo mi trabajo de forma correcta y ordenada.					
7	Mantengo precisión y cuidado en las tareas que desarrollo.					
8	Reviso mi trabajo para evitar errores antes de entregarlo.					
9	Cumplo con los criterios de calidad establecidos en mi área laboral.					
10	Procuró que mis actividades laborales se desarrollen con mínimo margen de error.					
Dimensión 3: Resultados institucionales						

11	Cumplo con los objetivos laborales que me son asignados.					
12	Mi trabajo contribuye al logro de las metas del área donde laboro.					
13	Mantengo resultados laborales constantes en el tiempo.					
14	Aporto de manera activa al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
15	Los resultados de mi trabajo reflejan un aporte positivo a la institución.					

Anexo 5: Certificación

Mg. Morales Benites Luis Enrique, 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 denominado “Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026”; presentado por las bachiller Moncada Córdova Emily Mariam y Medina Jimenez Mercedes Isabel, ha sido asesorado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción en la Facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 26 de febrero del 2026



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

Anexo 6: Confiabilidad de la variable alfabetización digital

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Total
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	69
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
9	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66
10	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

21	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
31	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	71
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
53	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
54	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	64
57	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
60	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69
varianza	0.1389	0.1389	0.1697	0.1789	0.1875	0.2031	0.2364	0.2456	0.2456	0.2456	0.2497	0.2322	0.2500	0.2500	0.2322	19.660833

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

k=	15
V_i=	3.204
V_t=	19.661

α = 0.90

Anexo 7: Confiabilidad de la variable productividad laboral

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Total
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
30	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
47	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
53	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
56	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
60	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
varianza	0.24	0.2456	0.24	0.2456	0.24	0.2456	0.24	0.2456	0.24	0.2456	0.24	0.2456	0.24	0.2456	0.24	28.13889

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

k=	15
V _i =	3.639
V _t =	28.139

$$\alpha = \mathbf{0.93}$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i: Varianza de cada ítem

V_t: Varianza del total

La prueba piloto fue aplicada a 60 trabajadores nombrados de la DIRESA Tumbes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes formaban parte de la misma población objetivo del estudio. La concentración de respuestas en las categorías superiores de la escala Likert se explica porque los participantes presentaban características similares en cuanto al uso de herramientas digitales y desempeño laboral, situación que posteriormente fue corroborada en los resultados descriptivos del estudio definitivo. No obstante, esta homogeneidad no afectó el propósito de la prueba piloto, cuya finalidad fue evaluar la consistencia interna del instrumento, obteniéndose coeficientes Alfa de Cronbach de 0.90 y 0.93, los cuales evidencian una confiabilidad excelente.

Anexo 8: Análisis factorial

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha-	Confiabilidad W macdonald	Validez convergente AVE
Dominio digital		0.891	0.891	0.621
Conozco las principales herramientas digitales que se utilizan en mi área de trabajo.	0.773			
Comprendo el funcionamiento básico de los sistemas digitales institucionales que utilizo.	0.778			
Reconozco recursos digitales (aplicaciones, plataformas o software) útiles para el desarrollo de mis funciones.	0.819			
Identifico con facilidad qué herramienta digital es la más adecuada para realizar una tarea específica.	0.811			
Entiendo la finalidad de los sistemas digitales implementados en la institución.	0.756			
Uso digital		0.901	0.891	0.646
Utilizo la tecnología digital de manera frecuente para cumplir mis actividades laborales.	0.743			
Manejo adecuadamente las plataformas digitales institucionales asignadas a mi puesto de trabajo.	0.844			
Aplico herramientas digitales para optimizar el tiempo y los procesos laborales.	0.825			
Empleo recursos digitales para registrar, procesar o comunicar información en mi área.	0.817			
Uso las plataformas digitales como apoyo para mejorar la eficiencia de mis funciones.	0.787			
Disposición digital		0.887	0.888	0.614
Acepto positivamente la incorporación de nuevas tecnologías en mi entorno laboral.	0.776			
Muestro interés por aprender sobre el uso de herramientas digitales relacionadas con mi trabajo.	0.844			
Estoy dispuesto(a) a capacitarme en tecnologías digitales cuando la institución lo requiera.	0.731			
Utilizo las herramientas digitales de manera responsable y ética en el cumplimiento de mis funciones.	0.767			
Considero que el uso adecuado de la tecnología contribuye a mejorar mi desempeño laboral.	0.796			
Desempeño laboral		0.88	0.88	0.596

Cumplo oportunamente con las funciones asignadas en mi puesto de trabajo.	0.828			
Mantengo un buen nivel de rendimiento laboral en el desarrollo de mis actividades.	0.766			
Realizo mis labores de manera eficiente, optimizando el tiempo y los recursos disponibles.	0.717			
Cumplo con mis responsabilidades laborales aun cuando la carga de trabajo es alta.	0.792			
Desempeño mis funciones de acuerdo con los estándares establecidos por la institución.	0.751			
Calidad laboral		0.885	0.885	0.606
Realizo mi trabajo de forma correcta y ordenada.	0.764			
Mantengo precisión y cuidado en las tareas que desarrollo.	0.786			
Reviso mi trabajo para evitar errores antes de entregarlo.	0.773			
Cumplo con los criterios de calidad establecidos en mi área laboral.	0.777			
Procuró que mis actividades laborales se desarrollen con mínimo margen de error.	0.792			
Resultados institucionales		0.907	0.907	0.662
Cumplo con los objetivos laborales que me son asignados.	0.822			
Mi trabajo contribuye al logro de las metas del área donde laboro.	0.795			
Mantengo resultados laborales constantes en el tiempo.	0.808			
Aporto de manera activa al cumplimiento de los objetivos institucionales.	0.795			
Los resultados de mi trabajo reflejan un aporte positivo a la institución.	0.847			

Anexo 9: Validación por juicio de 3 expertos



Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

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	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.Intencionaldiad	Adecuado para																				x		



Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

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	8	11	18	21	28	31	38	41	48	51	58	61	68	71	78	81	88	91	98	
		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		



Alfabetización digital y productividad laboral del personal nombrado en la DIRESA Tumbes, 2026

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	8	11	18	21	28	31	38	41	48	51	58	61	68	71	78	81	88	91	98	
		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						

Anexo 10: Validez de instrumento

Alfabetización digital

V AIKEN					
Valor mínimo escala (l):	1				
Valor máximo escala (c):	5				
Número de jueces (n):	3				
Variable:	1				
Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sum(r-l)	V de Aiken
Item 1	4	4	4	9	0,75
Item 2	5	5	4	11	0,92
Item 3	5	4	4	10	0,83
Item 4	5	4	4	10	0,83
Item 5	5	4	5	11	0,92
Item 6	3	4	4	8	0,67
Item 7	5	4	4	10	0,83
Item 8	3	4	5	9	0,75
Item 9	4	4	5	10	0,83
Item 10	3	5	4	9	0,75
Item 11	3	5	5	10	0,83
Item 12	4	5	5	11	0,92
Item 13	5	5	4	11	0,92
Item 14	3	4	5	9	0,75
Item 15	5	5	5	12	1,00
PROMEDIO GENERAL					0,83

En atención a la observación metodológica referida a la cuantificación del juicio de expertos, se procedió a aplicar el coeficiente V de Aiken para la Variable 1 Alfabetización digital. Los resultados, obtenidos a partir de la evaluación de tres jueces expertos, evidenciaron un valor promedio general de 0,83, lo cual indica un nivel adecuado de validez de contenido.

A nivel individual, el 53,33% de los ítems alcanzó valores comprendidos entre 0,83 y 1,00, evidenciando una valoración favorable respecto a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Asimismo, el 26,67% de los ítems obtuvo un valor de 0,75, considerado aceptable dentro de los parámetros metodológicos para la validación de instrumentos. Finalmente, el 6,67% de los ítems presentó un valor de 0,67, resultado que, aunque inferior al resto de los indicadores, no afecta significativamente la consistencia global del instrumento debido a que el

promedio general supera el umbral recomendado para estudios de investigación.

En consecuencia, se concluye que el instrumento presenta una adecuada validez de contenido, evidenciando solidez metodológica y pertinencia para su aplicación en el contexto de la Dirección Regional de Salud (DIRESA), garantizando que los ítems evaluados representan de manera apropiada el constructo objeto de estudio.

Productividad laboral

V AIKEN					
Valor mínimo escala (l):	1				
Valor máximo escala (c):	5				
Número de jueces (n):	3				
Variable:	2				
Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sum(r-l)	V de Aiken
Item 1	5	4	4	10	0,83
Item 2	4	5	5	11	0,92
Item 3	4	4	5	10	0,83
Item 4	4	5	4	10	0,83
Item 5	5	4	5	11	0,92
Item 6	4	5	4	10	0,83
Item 7	5	4	5	11	0,92
Item 8	4	5	5	11	0,92
Item 9	5	4	4	10	0,83
Item 10	5	5	4	11	0,92
Item 11	4	5	5	11	0,92
Item 12	4	4	4	9	0,75
Item 13	4	5	5	11	0,92
Item 14	4	4	5	10	0,83
Item 15	4	5	5	11	0,92
PROMEDIO GENERAL					0,87

Respecto a la observación metodológica referida a la cuantificación del juicio de expertos, se procedió a aplicar el coeficiente V de Aiken para la Variable 2 productividad laboral. Los resultados, obtenidos a partir de la evaluación de tres jueces expertos, evidenciaron un valor promedio general de 0,87, lo cual indica un nivel adecuado de validez de contenido.

A nivel individual, el 86,67% de los ítems alcanzó valores comprendidos entre 0,83 y 0,92, evidenciando una valoración favorable respecto a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad establecidos para la validación del instrumento. Asimismo, el 6,67% de los ítems obtuvo un valor de 0,75, considerado aceptable dentro de los parámetros psicométricos recomendados para estudios de investigación.

Los resultados obtenidos reflejan una elevada concordancia entre los jueces expertos, lo que permite afirmar que los ítems formulados representan

adecuadamente el constructo objeto de estudio y mantienen coherencia con los objetivos de la investigación.

En consecuencia, se concluye que el instrumento presenta una adecuada validez de contenido, evidenciando solidez metodológica y pertinencia para su aplicación en el contexto de la Dirección Regional de Salud (DIRESA), garantizando la calidad y consistencia de las mediciones a realizar.